

أحدث القضايا
في مجال الخدمة المدنية

التقمية الإدارية

● مجلة علمية ربع سنوية - يصدرها الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ●

العدد ٩٦ السنة ٢٢ يوليو ٢٠٠٢

الانطلاق
إلى عصر
جديد
من أجل
البناء
والتنمية



مبارك القائد . يسكن في وجدان الشعب



بنك التعمير و الإسكان

خدمات مصرفية متكاملة

يسعد بنك التعمير والإسكان

تلبية احتياجات المواطنين النقدية العاجلة

الآن

توجه إلى أقرب فرع من فروع البنك المنتشرة

على مستوى الجمهورية وأحصل على

قرض بضمان ممتلكاتك

قيمة القرض
للمدة ٤٨ شهر

١٤٠

٢٨٠

٤٢٠

٥٦٠

٥٠٠٠

١٠٠٠٠

١٥٠٠٠

٢٠٠٠٠

يمكنك أيضا ...

طلب إصدار ماستر كارد
لك ولا سرك



شروط وأحقية الحصول على القرض ترجع إلى قرارات البنك المنظمة لذلك

لمزيد من الاستفسارات

رجاء الإتصال بتليفون ١٣ - ١٤ - ٧٤٩٢٠١٥

دكتور محمد زكى أبو عامر
وزير التنمية الإدارية
رئيس مجلس الإدارة ورئيس التحرير

التنمية الإدارية

مجلة علمية ربع سنوية يصدرها الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

المستشار الفنى للمجلة

سكرتير التحرير

مدير التحرير

□ الأستاذ عبد السلام الجبالي

حسن السيد عبد السلام عبد المعطى أحمد

مستشار رئيس الجهاز

الإخراج الفنى وتصميم الغلاف

التحرير

منى زكريا عبد الخالق - يحيى زهران

- نظرات فى الإدارة الحديثة ٥٠
- الدكتور/عبد الفتاح إبراهيم السيد
- التعليم من خلال منهج دراسة الحالة ٦٤
- ترجمة / رافت شكرى
- الجديد فى التشريعات الوظيفية ٧٠
- إعداد : سلوى حسين الروينى
- سؤال وجواب عن الإدارة والإصلاح الإدارى فى مصر ٤
- نظام ترتيب الوظائف الحكومية د / محمد فكرى حنفى
- البيئة الأساسية للمعلوماتية ٤٠
- إعداد باحث:
- عبد السيد صبرى عبد السيد

فى
هذا
العدد





د . محمد زكى أبو عامر
وزير الدولة للتنمية الإدارية

سؤال وجواب عن الإدارة .. والإصلاح الإدارى فى مصر

سؤال :

جئت لأتعرّف منكم عن قرب ، على مشاكل الإدارة فى مصر .. فما هى ، من وجهة نظركم ، أهم مظاهرها ؟

جواب :

فى الحقيقة ، أن الجهاز الإدارى فى مصر ، يذور فى فلك عدة مشاكل مزمنة ، تراكمت نتيجة الظروف المختلفة التى مرت بها البلاد على مدى زمان طويل . وقد أسفرت الدراسات التى أعدت فى

هذا المجال عن أن أى إصلاح إدارى يجب أن يتوصل إلى آليات واضحة لحل هذه المشكلات ، دون خوف من اقتحامها ، ما دامت تراعى البعد الاجتماعى ، ولا تمس المراكز القانونية المستقرة للعاملين بالجهاز الإدارى .

وليس هناك شك فى أن الإصلاح الإدارى هو الجناح الآخر للإصلاح الاقتصادى ، لأن الاقتصاد لن ينمو ويزدهر إلا فى ظل إدارة سليمة ، لا تشكو من تضخم الأجهزة وتشابكها ، أو تكدرس العاملين فيها بما يجاوز احتياجات العمل ، ولا من بطء الإجراءات وتعقدها ، فضلاً عن أن الإدارة السليمة يجب أن تعتمد - إلى جانب قواعد المعلومات وميكنة النشاط الحكومى ذاته - على الموظف العام ، الذى يجب النظر إلى إصلاح أحواله الوظيفية ، وحل مشاكله ، وتنمية قدراته ومهاراته ، لكى يكون صالحاً للتعامل مع عصر التقدم الاقتصادى والتحول إلى آليات السوق ، مع الاهتمام الخاص باختيار القيادات العليا وتأهيلها وتنمية قدراتها ، وإفساح الطريق أمام الشباب لتقلد الوظائف الإدارية العليا بالجهاز الإدارى للدولة .

ومن المؤكد فى علوم الإدارة ، أن زيادة عدد الموظفين عن احتياجات العمل الحقيقية ، هو سبب لتعطيل الطاقات ، وبطء الإجاز ، ورداءة المخرجات ، واستحالة تقييم الأداء وتوصيف الوظائف .. حيث يصعب فى ظله تطبيق مبدأ الثواب والعقاب ، كما أنه يؤدى إلى شيوع روح عدم المسئولية واللامبالاة ، وخلق مناخ يهيس لأسباب التسبب الإدارى ، هذا فضلاً عن صعوبة تحسين أحوال الموظفين المادية وتنمية مهاراتهم الوظيفية ، واختناق فرصهم فى الترقى .. وما لا شك فيه أن هذه العيوب تزيد من حيث حدتها وصعوبة حلها ، كلما ازداد حجم الجهاز الإدارى للدولة .

وقد أصاب الجهاز الإدارى للدولة فى مصر جانباً من هذه العيوب لما يلى :

١ - فقد أدت سياسة التشغيل الكامل للخريجين ، بصرف النظر عن احتياجات العمل الحقيقية ، وتوزيع الخريجين على الإدارات الحكومية بالكم لا بالكيف ، إلى وجود ظاهرة عدم وضع الشخص المناسب فى المكان المناسب وبالوظيفة المناسبة .

٢ - أدت زيادة حجم العمالة فى الإدارات عن حاجة العمل الحقيقية ، إلى صعوبة وضع توصيف دقيق لتواجبات الوظيفة ، فلا الموظف يعلم على وجه الدقة ما هى واجباته ، ولا رئيسه المباشر يعلم .. فأصبحت الإدارات مكتظة بموظفين بلا وظائف ، وصار من المستحيل تقييم أداء الموظفين على أسس سليمة ، فجاءت تقارير الكفاية لمعظم موظفى الدولة بدرجة ممتاز ، واضطرت الإدارات إلى صرف الحوافز للجميع ، لعدم وجود أسباب موضوعية لمتح البعض وحرمان الآخرين .

٣ - أدت زيادة حجم العمالة فى الإدارات عن حاجة العمل الحقيقية ، إلى تفتيت العمل الواحد على أكثر من موظف مجرد تشغيلهم ، وتعددت مستويات الإشراف والرقابة لجرّد التشغيل ، الأمر الذى انتهى إلى تفتيت عمل الموظف الواحد على أكثر من موظف ، وإخضاعه لمراحل مراجعة وإشراف ورقابة لجرّد التشغيل ، فتشابكت الاختصاصات وتشابكت ، وتفتت

النشاط الواحد على عدد من الموظفين ، وأدى فى النهاية إلى بيروقراطية مكتبية ، واختناقات فى سير العمل ، وبطء فى الإنجاز على حساب المواطن .

ثم أدت الرغبة فى تسكين الموظفين وفتح فرص الترقى أمامهم ، إلى إنشاء عدد ضخم من الإدارات والهياكل التنظيمية التى لا تقابلها اختصاصات حقيقية .. الأمر الذى أدى إلى مضاعفة الاختناقات وبطء الإنجاز .

٤ - إن زيادة حجم العمالة فى الجهاز الحكومى تحول بين الدولة وبين رغبتها فى تحسين أحوال الموظفين المادية ، إذ لا شك فى أن ضعف مستوى الأجور ، وعدم تناسبها مع أعباء المعيشة ، أفقد الأجر دوره كحافز على العمل والإنتاج ، وبالرغم من أن جملة تكاليف الأجور قد بلغت حوالى ٤٠٢ مليار جنيه تقريباً ، وهو ما يقرب من ٣٠ ٪ من حجم الموازنة العامة ، وبالرغم من رفع المرتبات بالعلوة الخاصة بنسبة ٢٠٠ ٪ على مدار السنوات الماضية ، إلا أن هذا الإنفاق الكبير على الأجور ، لا تظهر ثماره الحقيقية نتيجة لتضخم أعداد الموظفين .

٥ - صعوبة وضع نظم عادلة للأجور الإضافية والمكافآت والخوافز ، باعتبار أن هذه النظم لا تصلح أساساً إلا لأجهزة إدارية تعتمد على وظائف محددة ، لها مجال عمل محدد ، ومعدلات للداء ، ومستويات موضوعية للجودة .. وهذا يستحيل تطبيقه بالطبع فى ظل جهاز إدارى

يضم عدداً ضخماً من الموظفين بلا وظائف ، ولهذا كان طبيعياً أن ينتهى الأمر إلى صرف المكافآت والخوافز للجميع المقصرين والمجدين معاً .

٦ - أدى تضخم الجهاز الإدارى دون أن تقابله احتياجات عمل حقيقية ، إلى شيوع روح السلبية وعدم المبالاة وغياب سياسة الثواب والعقاب .

سؤال :

ذكرتم فى معرض حديثكم عبارة « إصلاح إدارى » .. فما هى طبيعة الإصلاح الإدارى المنشود ؟

جواب :

* الإصلاح الإدارى - أولاً - هدف قديم . تبناه المجتمع المصرى ورفع شعاره منذ أوائل الخمسينيات ، ثم تتابع ظهوره فى العقود التى تلت بصورة متكررة .

* وإذا كانت النتائج التى تحققت فى الفترات الماضية ، لم تكن فى حجم الطموح المأمول ، فإنها ولا شك جاءت على قدر الإمكانيات المتاحة ، وفى حدود قدرة المجتمع على التغيير ، فالحاجة إلى الإصلاح الإدارى لا تصبح ملحة ، إلا إذا كان لديك أولاً اقتصاداً تديره .

* غير أن محاولات الإصلاح لم تذهب هباء ، بل جحت فى بناء قاعدة تشريعات أساسية تحكم النظام الوظيفى ، وأسفرت عن وجود عدد من المؤسسات المركزية والمحلية المهتمة بشئون الخدمة المدنية ، وكذلك أرست الأساس لقاعدة علمية ضخمة من المؤسسات المعنية بالإدارة وعلماء الإدارة فى جميع المجالات .

والإصلاح الإدارى - ثانياً - أهداف اجتماعى مستمر بطبيعته :

* فالإصلاح الإدارى ليس قضية المجتمعات المتخلفة فحسب ، بل هو قضية كل مجتمع على وجه سواء ، بما فيها المجتمعات الأكثر تطوراً .. وقد أسفرت التجربة حتى فى أمريكا واليابان عن أن التفوق الاقتصادى لا يجد أسبابه فقط فى مجرد التطوير التكنولوجى ، وإنما أيضاً فى تطوير الإدارة وتنميتها .

* وإذا كانت قضية الإصلاح الإدارى فى المجتمعات المتخلفة هى القضية الأكثر إلحاحاً ، فإن

ذلك لا يرجع إلى فكرة فساد الإدارة ، بقدر ما يرجع إلى تطوير الإدارة القادرة على حسن استخدام الموارد وتوجيهها ، تحقيقاً لتنمية إدارية ، تساعد على التنمية الشاملة .. وهو هدف لا يمكن الوصول إليه إلا بعد إصلاح اختلالات الإدارة أولاً .

* والواقع أن مصر من أقدم دول العالم معرفة بفنون الإدارة ، كما أن تاريخها كله يحمل بصمات نجاح فى هذا الميدان .. سواء فى المشروعات التى أجرتها فى التاريخ البعيد ، كبناء الأهرامات ، وقناة السويس ، والسد العالى .. أم فى التاريخ المعاصر ، وما حقق من إنجازات فى مجال البنية الأساسية ، والنهوض بالعنصر البشرى فى مختلف ميادين الحياة .. بالإضافة إلى نماذج الإدارة الحديثة التى حققت بالفعل فى عدد لا بأس به من الوزارات والمؤسسات فى الدولة ، وعلى رأس ذلك كله ، التجربة المصرية الفريدة وقدرتها على إدارة معركة أكتوبر المجيدة ، التى ما كان يمكن لها أن تتحقق إلا من خلال إدارة سليمة ناجحة .

* ولأن الإصلاح الإدارى هدف مستمر ، فإن القائمين على أمره ينبغي أن يعتمدوا على الإنجازات التى حققها من جاءوا قبلهم ، وأن يكونوا على يقين بأن الإصلاح الإدارى سوف يظل هدفاً لمن يجيئون بعدهم .

والإصلاح الإدارى - ثالثاً - أهداف سياسى :

* فهو مسئولية المجتمع كله ، بسائر وزاراته وأجهزته ومؤسساته ، وليس مسئولية وزارة التنمية الإدارية وحدها ، وما لم يكن الجميع مستعداً للإصلاح ، وراغباً فيه ، فإن النتائج لن تكون على مستوى الطموح .

* هو هدف سياسى ، لأنه يعتمد على تغيير موروثة مستقرة ، تؤثر فى المجتمع كله ، الذى لا يخرج أفراداً عن كونهم ، إما عاملين فى الجهاز الإدارى ، وإما متعاملين معه .

وما هي المصاعب التي يواجهها الإصلاح الإداري في مصر ؟

جواب :

إذا كان استمرار تنفيذ برنامج الإصلاح الإداري أصبح أمراً ضرورياً ، فإن ظروف المجتمع المصري تفرض اتباع أسلوب التطوير الهادئ ، الذي يعتمد على وضع خطة متدرجة طويلة الأمد ، تراعى إمكانيات الدولة ، وظروف العاملين والمتعاملين مع الجهاز الإداري ، والحرص الشديد على مراعاة البعد الاجتماعي عند تنفيذه .. وبالتالي :

* فإن خطة الإصلاح الإداري ، لا يمكن أن تنطوي على أية إجراءات يمكن أن تضر بالعاملين في الجهاز الإداري للدولة وأوضاعهم الوظيفية ، أو تؤثر على مستحققاتهم المالية التي يتقاضونها فعلاً قبل اتخاذ إجراءات الإصلاح ، تحت أي ظرف من الظروف ، ومهما كانت هذه الإجراءات مؤثرة .. وبالتالي فإن القائمين على أمر الإصلاح ، ينبغي دائماً أن يركزوا على مبدأ " عدم الإضرار بالعاملين " .

* ومع ذلك ، فينبغي أن يلاحظ أنه من الطبيعي ، عندنا وعند غيرنا ، أن تنشأ في ذهن العاملين بالجهاز الإداري للدولة ، والمتعاملين معه ، عند اتخاذ إجراءات الإصلاح ، مخاوف وهواجس من أن يتم الإصلاح على حساب مكتسباتهم أو مستحققاتهم المالية .. وواجبنا أن نتعامل مع هذه المخاوف بقدر كبير من الهدوء والصبر ، وواجب جميع مؤسسات الدولة أن تشارك في تبديد هذا الانطباع .

* إن خطة الإصلاح الإداري لا يجوز أن تعتمد على تحميل الموازنة العامة للدولة بأعباء جديدة ، بعد أن تجاوز حجم الإنفاق على الجهاز الإداري للدولة أكثر من ٣٠٪ من حجم الموازنة العامة للدولة ، إلا بعد ضبط الجهاز الإداري ، وترشيد الإنفاق عليه ، وإلا تسربت كل زيادة في غير أغراضها دون تحقيق الأهداف المنشودة .

* إن خطة الإصلاح الإداري لا يجوز في المرحلة الحالية أن تقفز على الواقع لتسقط في عالم الشعارات ، تبني إجراءات لا تراعى ظروف العاملين في الجهاز الإداري والمتعاملين معه .. وبوجه عام ، ظروف المجتمع ككل .

لكن هذا لا يمكن أن يمنعنا من السعي نحو تحديث الإدارة ، وذلك بتهيئة مكان العمل ، وتزويد الإدارة بالتقنيات العلمية والتكنولوجية القادرة على ميكنة النشاط الحكومي ، واستخدام أجهزة الكمبيوتر والإنترنت ووسائل الاتصال الحديثة ، وتدريب العاملين على التعامل معها ، وتهيئة المجتمع لتقبلها .

* ومن ناحية أخرى ، فإن خطة الإصلاح الإداري لن يكتب لها النجاح إلا بمشاركة المواطن

فيها ، باعتباره الغاية والهدف من الإصلاح الإداري ، الذي ينبغي أن تتشكل ملامحه من احتياجاته ، وأن يتعاضد دوره في تقييمه ، وتصحيح مساره ، والرقابة على تنفيذه .

* كما أن خطة الإصلاح الإداري لا يمكن أن تنفذ إلا إذا كانت مستندة على قاعدة معلومات دقيقة وصادقة ، عن حجم الجهاز الإداري ، وهياكله التنظيمية والوظيفية ، مع توصيف كامل للمجتمع الوظيفي وسماته ولامحه ، من خلال حصر عدد العاملين في الجهاز الإداري ككل ، وفي كل وحدة من وحداته ، وتحديد مسسميات الوظائف التي يشغلونها ، والوظائف الخالية بها ، والمقررات الوظيفية لكل وحدة إدارية ، وبيان نوعيات الأجور الثابتة والمتغيرة التي يتقاضاها العاملون ، وأيضاً اللوائح والقوانين التي تحكم سير العمل في كل وحدة ، والمخرجات أو الخدمات التي يقدمها الجهاز الإداري للدولة ، من حيث نوعيتها والقوانين واللوائح التي تحكم أدائها ، والمستندات والنماذج المطلوبة لمنحها ، والرسوم المقررة عليها ، ومواقيت ومنافذ أدائها للجمهور ، وكلها أمور تم بالفعل إنجازها على نحو كامل ، قائم على معلومات صادقة وحديثة على المستوى المركزي للجهاز الإداري للدولة .

سؤال :

كيف تم تمويل برنامج الإصلاح الإداري ذاتياً ، دون تحميل الموازنة العامة للدولة بأية أعباء إضافية ؟

جواب :

الحقيقة ، أنه كان من الصعب ، وخصوصاً في المرحلة الأولى للإصلاح الإداري التي بدأت فعلاً عام ١٩٩٨ ، أن نعتمد على تحميل الموازنة العامة للدولة بأعباء إضافية جديدة ، في ظل تزايد الأعباء الواقعة على موازنة الدولة ، نتيجة لسياسات الحكومة التوسعية في تقديم خدمات أفضل وأكثر انتشاراً للمواطنين ، في مجالات أكثر أهمية كالمراقف والتعليم والصحة وغيرها ، وفي الوقت الذي ترصد فيه الدولة أكثر من ثلث الموازنة العامة للدولة كأجور للموظفين .

سؤال :

أرجو أن تسمح لي بمقاطعة قصيرة ، قبل أن تستكمل الإجابة ..
ما هو حجم الأجور فعلاً في الموازنة العامة للدولة ؟

جواب :

اعتمادات الأجور في الموازنة العامة للدولة هذا العام ٢٠٠٣/٢٠٠٢ تبلغ حوالي ٤٠٢ مليار

جنيه .. منها ٣٤٨ مليار جنيه أجور العاملين بوزارات الدولة ومصالحها ، والإدارة المحلية ، والهيئات الخدمية .. و ٤٤ مليار جنيه لأجور العاملين بالهيئات الاقتصادية .

وفى عام ١٩٩٩/٩٨ ، كانت جملة الأجور حوالى ٢٧ مليار جنيه .. منها ٢٢٤٦ مليار جنيه للفتة الأولى و ٤٢ مليار جنيه للعاملين بالهيئات الاقتصادية .. أى أن الزيادة فى اعتمادات الأجور خلال الأربع سنوات الماضية بلغت أكثر من ١٣ مليار جنيه .

سؤال :

معذرة للمقاطعة .. هل يستقيم هذا الوضع مع عمليات الإصلاح الاقتصادي والإدارى المنشود ؟

جواب :

إزاء هذا الوضع ، كان لا بد من ترشييد حجم الإنفاق فى الأجور ، دون أى إضرار بالعاملين أو المساس بمستحققاتهم المالية ، وذلك لتدبير اعتمادات يمكن استخدامها فى تمويل إجراءات الإصلاح الإدارى .. وقد وفقنا الله سبحانه وتعالى ، بعد جهد شاق ، إلى حصر أعداد الوظائف التى تمولها الدولة فعلاً بهذه الاعتمادات ، وحصر أعداد العاملين الموجودين بالخدمة فعلاً ، واكتشفنا أن هناك ٣٦٦ ألف درجة خالية تمولها الدولة تختلف وحدات الجهاز الإدارى ، على الرغم من عدم وجود موظفين بها .. وكانت هذه الوظائف وتمويلها موزعة على مختلف وحدات الدولة ، فقمنا بتعديل اللائحة التنفيذية لقانون نظام العاملين ، ووضعنا نصاً فى قانون الموازنة العامة للدولة يسمح بتجميع تكاليف استخدام هذه الوظائف فى اعتماد واحد يخصص لتنفيذ برنامج الإصلاح الإدارى ، مع تمويل الهيئات الاقتصادية بكافة المستحققات المالية كاملة للعاملين لديها .

سؤال :

٣٦٦ ألف وظيفة رقم كبير .. فما هى المبالغ التى تم توفيرها نتيجة هذا الإجراء ؟

جواب :

رقم الـ ٣٦٦ ألف وظيفة رقم كبير .. وأظن أنك ستدهش حين تعرف أن هناك أيضاً عدد ١٦٠ ألف وظيفة لموظفين معارين أو فى إجازات خاصة .. ومع ذلك لم نغس تكاليفها ، بل اعتبرناها فى حكم الوظائف المشغولة خشية عودة المعارين فى أى وقت ، فتكون جميع اعتماداتهم موجودة فعلاً .. كما أننا لم نحسب الدرجات الخالية فى وزارتى الدفاع والعدل ، ووظائف الكادرات الخاصة .

سؤال :

عضوا .. وما هي جملة المبالغ التي تم توفيرها ؟

جواب :

فى عام ١٩٩٩/٩٨ بلغ عدد الوظائف الخالية ٣١٦ ألف وظيفة ، باعتماد إجمالى قدره ٣٦٦ مليون جنيه .. وظل هذا الرقم فى الارتفاع حتى وصل هذا العام إلى ٥٦٢ مليون جنيه ، تمثل تكاليف ٤٧٨ ألف وظيفة خالية بالجهاز الإدارى للدولة .

سؤال :

هل هذا الرقم بخلاف وظائف المعارين والحاصلين على إجازات بدون مرتب وغيرهم من غير القائمين بالعمل فعلاً ؟

جواب :

نعم ، فقد اعتبرنا أن وظيفة كل من تم تعيينه ولو لم يكن قائماً بالعمل فعلاً مشغولة ، وأرسلنا للجهات تكاليف هذه الوظائف ، هؤلاء يبلغ عددهم هذا العام حوالى ١٦٠ ألف وظيفة .. لكننا وضعنا قيداً على الجهات يمنعها من استعمال تكاليف هذه الوظائف ، إلا فى دفع مرتبات من تنتهى فترة إعارته أو إجازته ويتسلم عمله فعلاً .

سؤال :

اسمحوا لى بالعودة إلى الاعتماد الإجمالى الخاص ببرنامج الإصلاح الإدارى .. وأرجو أن أعرف - على سبيل الحصر - برامج الوزارة عن العام المالى ٢٠٠٢/٢٠٠٣ التى سيتم تمويلها من هذا الاعتماد وبدون تحميل الموازنة العامة للدولة أعباء إضافية لهذه البرامج ؟

جواب :

هناك عدد (١٥) برنامجاً فى خطة العمل التى أعدتها وزارة التنمية الإدارية عن العام المالى ٢٠٠٢/٢٠٠١ ... وقد روعى ألا تتحمل موازنة الدولة بتكاليفها حتى نهاية السنة المالية ، حيث تم تمويل هذه البرامج بالكامل من الاعتماد الإجمالى الخاص ببرنامج الإصلاح الإدارى حتى ٢٠٠٢/١/٣٠ ، وهى كما يلى :

- ١ - ترشيد حجم الجهاز الإداري للدولة لاستعادة قدرته على استيعاب عمالة جديدة .
- ٢ - رعاية الجهاز الإداري للناخبين والمتفوقين علمياً ، بتعيين عدد من أوائل خريجي كليات الجامعة بالجهاز الإداري للدولة .
- ٣ - رعاية المعاقين وذوى الاحتياجات الخاصة ، بتعيين ٥٪ منهم عند كل تعيين جديد .
- ٤ - تحقيق أقصى درجات الشفافية والمساواة وتكافؤ الفرص فى شغل الوظائف العامة .
- ٥ - الرفع السنوى التدريجى لدخول العاملين المدنيين بالدولة ..والذى بدأ تطبيقه اعتباراً من عام ١٩٨٧ .
- ٦ - تقريب الفوارق فى مستويات الدخول والأجور الإضافية بين العاملين ، ورعاية فئات العاملين الأقل قدرة أو الأكثر استحقاقاً .
- ٧ - القضاء على مشكلة الرسوب الوظيفى وفتح باب الترقى إلى الدرجات الأعلى أمام العاملين بالدولة .
- ٨ - فتح باب الترقى إلى الوظائف العليا غير القيادية بدرجة مدير عام بمسميات كبير إخصائين أو فنيين أو كتاب ، لمن تجمدت أوضاعهم الوظيفية بالدرجة الأولى منذ أمد بعيد .
- ٩ - تطوير نظم شغل الوظائف القيادية .
- ١٠ - تبسيط إجراءات حصول المواطن على الخدمات التى يقدمها الجهاز الإدارى للدولة .
- ١١ - التدريب الإدارى وتنمية المهارات الإدارية .
- ١٢ - إنشاء قواعد بيانات كاملة عن كافة المجالات المتصلة بخطة الإصلاح الإدارى .
- ١٣ - تنظيم استخدام الخبراء الوطنيين بالجهاز الإدارى للدولة .
- ١٤ - التيسير على العاملين وحل عدد من مشاكلهم المتراكمة .
- ١٥ - تحقيق العدالة ووحدة المعاملة بين جميع موظفى الدولة .

سؤال :

وهل تم اتخاذ إجراءات عملية من قبل الوزارة فى جميع هذه

البرامج ؟

جواب :

نعم ، جميع هذه البرامج ، سبقتها دراسات شاملة قامت بها الوزارة ، ومن خلالها تم التخطيط على أسس علمية لتحديد مراحل التنفيذ .. فبالإضافة إلى ترقيات العاملين والرفع التدريجى لرواتبهم ، ورعاية المتفوقين والناخبين والمعاقين ، والتى تصدر لها قرارات سنوية

ويتحمل الاعتماد الإجمالى الخاص بجميع تكاليفها حتى نهاية السنة المالية .. فإن هناك برامج أخرى للوزارة تهدف إلى تطوير نظم الخدمة المدنية ، ووضع معايير جديدة لإعداد القيادات الإدارية وتنمية قدراتهم علمياً وعملياً ، والارتقاء بالتدريب الإدارى للعاملين بالدولة ، وتبسيط إجراءات الخدمات الجماهيرية ، وتحديث قواعد البيانات الأساسية التى تدعم القرار السياسى والإدارى ، وغيرها .. تلك البرامج الطموحة يتم تنفيذها على مراحل زمنية متتالية ، بهدف رفع مستوى الأداء بالجهاز الإدارى للدولة ، والتخفيف من تعقيدات الإجراءات المكتبية والبيروقراطية . والتيسير على العاملين وحل مشاكلهم .. كل ذلك يعد وسيلة لنفاية أسس ، وهى أن يتحول الجهاز الإدارى من جهاز يمارس سلطة على المواطن ، إلى جهاز يؤدى خدمات له على الوجه الأكمل .

سؤال :

ما هى المشكلة الرئيسية التى يعانى منها الجهاز الإدارى للدولة فى

مصر ؟

جواب :

تضخم حجم الجهاز الإدارى ، وزيادة أعداد العاملين به عن حاجة العمل الضرورية ، هو المشكلة الأولى والرئيسية للجهاز الإدارى .. ووجه الخطورة ، أن التضخم ليس فى حد ذاته مشكلة فحسب ، وإنما هو سبب لمعظم مشاكل الجهاز الإدارى الأخرى .. فهو الذى يؤدى إلى بطء الإنجاز ورداءة المخرجات ، وتعطيل مصالح المتعاملين مع الجهاز ، بسبب تفتيت العمل الواحد على أكثر من موظف ، وخلق مستويات للمراجعة تجرد التشغيل على حساب وقت المواطن ، وفى أمور لا تستحق كل هذا العناء .. كما أنه يؤدى إلى صعوبة ، إن لم يكن استحالة ، وضع توصيف لكل وظيفة بواجبات محددة ، ومعدلات أداء واضحة ، يمكن على أساسها قياس أداء الموظف بطريقة موضوعية تسمح بإعمال قواعد الثواب والعقاب .. ولهذا نجد أن جميع موظفى مصر يحصلون على الحوافز ، التى هى فى الأصل مقابل جهود غير عادية ، ويحصلون على تقدير " ممتاز " فى تقارير كفايتهم السنوية ، لعدم وجود أساس موضوعى يسمح للرئيس الإدارى بالتمييز الموضوعى بين العاملين .. ولأسف أن هذا الوضع يحول بين الدولة وبين رغبتها فى تحسين أوضاع العاملين المادية ، بسبب ضخامة الاعتمادات المطلوبة لهذا الغرض .. وكفى أن تعلم أن زيادة جنيته واحد للموظفين يحتاج سنوياً إلى ٦٦ مليون جنيه .. وكفى أيضاً أن تعلم ، أنه برغم الزيادة السنوية التى تقررت للعاملين منذ عام ١٩٨٧ بحد أدنى ١٠ ٪ كعلاوة اجتماعية ، والتى أدت إلى ارتفاع الأجور حالياً بنسبة ٢٠ ٪ ، وإن نجحت فى تحسين أوضاعهم ، إلا أنها لم تنجح فى الوصول بالمرتبات إلى مستوى السوق .. هذا فضلاً عن أن زيادة أعداد الموظفين تؤدى إلى انتشار روح السلبية واللامبالاة ، وتضعف القدرة على إعمال قواعد المساواة والثواب والعقاب .. والأخطر أن الجهاز الإدارى يصبح عاجزاً عن استيعاب عمالة جديدة ، الأمر الذى يمكن أن يؤدى إلى آثار سلبية على جهود الدولة لتخفيض حجم البطالة .

سؤال :

بالأرقام .. ما هو حجم الجهاز الإدارى حالياً ؟

جواب :

لدينا الآن فى وزارات الدولة ومصالحها والإدارة المحلية والهيئات الخدمية والهيئات الاقتصادية ٩١٧ر٧٨٩ره وظيفة ، و ٣٠٨ر٩٩٤ره موظف .. هذا بخلاف حوالى مليون موظف بقطاع الأعمال العام ، فضلاً عن العاملين بالبنوك وشركات التأمين وغيرها .. وهو رقم يصل إلى أكثر من ٧ مليون موظف .

فإذا عرفت أن عدد الموظفين فى مصر عام ١٩٦٧ ، وكان الجهاز الإدارى فى ذلك الوقت وحدة واحدة ، ولا يعرف التقسيمات السابقة ، ٩٣٢ ألف موظف .. تعلمت أنه بينما كان هناك عام ١٩٦٧ (موظف لكل ٣٠ مواطن) ، فقد أصبح لدينا الآن (موظف لكل تسعة أو عشرة مواطنين) وأنه بينما تضاعف عدد السكان مرة تقريباً خلال هذه الفترة ، فقد تضاعف عدد الموظفين حوالى سبع مرات !! ...

سؤال :

هذا اعتراف خطير .. يستدعى سؤالكم عن أمور كثيرة ؟

جواب :

هذا واقع يعلمه الجميع .. وأنا مستعد للإجابة على أى سؤال .

سؤال :

وما هى خطة وزارتكم لمواجهة هذه المشكلة ؟

جواب :

أولاً وقبل كل شيء .. أود أن أؤكد ، أن جميع إجراءات الإصلاح الإدارى بما فيها السيطرة على حجم هذا الجهاز ، تخضع جميعها لقيد سياسى ، تفضل السيد رئيس الجمهورية بالتنبيه والتأكيد عليه دائماً ، وهو أنه لا يجوز اتخاذ أى إجراء من إجراءات الإصلاح أياً كانت ضرورتها ، إذا كان سيترتب عليه الإضرار بالعاملين ، أو المساس بحقوقهم الوظيفية والمالية المستقرة .. وبالتالى ، لم نتخذ فى الماضى ، ولن يكون وارداً فى المستقبل ، اتخاذ أى إجراء يضر بالعاملين

فعلًا .. بل إن كافة الإجراءات التي اتخذت ، عادت عليهم فعلًا جزايا أفضل وأوفر مما سبق .

الأمر الثاني ، هو أنني أناشد جميع المفكرين وأصحاب الرأي وعلماء الإدارة ، عندما يتحدثون عن التشخيص في الحكومة ، أن يضعوا في اعتبارهم أنهم يتحدثون عن جهاز إداري يعاني من التضخم ، وأن استمرار الجهاز الإداري على هذا النحو دون تبصر ، سوف يؤدي إلى تحول مشاكل الإدارة في مصر من مشاكل صعبة الحل إلى مشاكل مستعصية الحل كذلك أناشدكم عندما يوجهون النقد إلى الجهاز الإداري وأدائه ، أن يضعوا في حساباتهم مشكلة التضخم التي يدور فيها الجهاز الإداري منذ أمد طويل ، وأن ما يصلح من أساليب التنمية والتحديث في الأجهزة الإدارية في العالم المتقدم ، لا يصلح في جهاز إداري يعاني من اختلالات في هيكله وحجم وظائفه وموظفيه .. لأن مخاطبة الجماهير على أساس أن ما يجري في العالم من تبني لأساليب الإدارة الإلكترونية ، أو الإدارة بلا أوراق ، أو التجارة الإلكترونية ، يمكن أن يحل مشاكل الإدارة لدينا ، فيه تجاهل لطبيعة العاملين والمتعاملين مع الجهاز الإداري .. ويسقطنا بلا داع في عالم الشعارات .

هذا على الرغم من أنني أسجل ، بأنه يوجد في مصر عدد لا بأس به من المؤسسات والوحدات الإدارية ، وصلت إلى أرقى مستوى في إدارة العمل بها .

سؤال :

عفوًا ، تقصد شعار « الثورة الإدارية » و « الحكومة الإلكترونية »

وغيرهما ؟

جواب :

أقصد هذين الشعارين وغيرهما .. فأنا لا أميل إلا إلى استخدام تعبير موضوعي واحد هو « الإصلاح الإداري » .. ولم أستعمل أبدًا خلاف هذا التعبير ، لكونه يحمل في مضمونه الهدف الأسمى الذي نسعى إليه وهو « الإصلاح » دون تزئيد ، ودون شعارات رنانة ذات نبرات ضخمة .

سؤال :

نعود إلى خطة الوزارة للسيطرة على حجم الجهاز الإداري

للدولة ؟

جواب :

أخذنا منذ ١٩٩٧/١١/٢٨ ثلاثة إجراءات ، تم تنفيذها في قانون ربط الموازنة وقرارات وزير

الدولة للتنمية الإدارية ، وقد دخلت التنفيذ الفعلى اعتباراً من ١٩٩٨/٧/١ وهو تاريخ نفاذ الموازنة العامة للدولة ...

الإجراء الأول .. هو ربط التعيينات الجديدة باحتياجات العمل الضرورية .. فلم يعد الجهاز المركزي يوافق على الإعلان عن وظائف للتعيين بها ، مجرد وجود درجات خالية بالجبهة الطالبة .. بل يلزم فوق ذلك أن تكون لديها حاجة ماسة لشغل هذه الوظائف .. وهو ما يتم بالحوار بين الجهة الإدارية والجهاز المركزي للتنظيم والإدارة .

أما الإجراء الثاني .. فقد تمثل في حظر التعيينات في وظائف المعارين والحاصلين على إجازات خاصة .. وهو ما كان قد اصطلح على تسميته بـ " بذل معار " أو " بدل إجازة خاصة " .. وهو باب خلفي للتعيينات الحكومية ، ومنطقة من مناطق المحسوبية وسوء استخدام السلطة .. لأنه كان يتم بلا ضوابط ، وبمجرد قرار من السلطة المختصة لمن يراد مجالسته ، وعندما يعود المعار أو المجند ، تضطر إلى إنشاء وظيفة جديدة للمعار أو المجند ... فكان أيضاً سبباً من أسباب تضخم حجم الجهاز الإداري بطريقة عشوائية ، وفيها مظنة المحسوبية .. خصوصاً إذا علمت أن الدولة بها أكثر من ١٦٠ ألف موظف في إجازة خاصة أو مجند .. فتم تعديل قانون ربط الموازنة ولائحة قانون العاملين بحظر هذه التعيينات .. صحيح أن البعض خالف ذلك ، معرضاً نفسه للمسئولية السياسية والتأديبية .. لكن الأمور الآن محل انضباط كامل

وسوف يقوم الجهاز المركزي للمحاسبات بمراجعة هذا الموضوع على مستوى الدولة ، ولن أتوانى عن إبلاغ النيابة الإدارية بكل مخالفة تحدث .

الإجراء الثالث .. هو سد منافذ التعيين غير المبرر بالحكومة .. إذ أصبح محظوراً بعد صدور التعديلات السابقة ، عودة من تم صرف النظر عن تعيينه فعلاً ، لعدم تقدمه لاستلام عمله لمدة أكثر من ١٠ يوماً من تاريخ صدور القرار ، أو عودة من تم انتهاء خدمته للاستقالة أو الفصل من الخدمة بحكم تأديبي أو كائن من آثار الأحكام الجنائية .. ولم نعد ننظر إلا فيمن انتهت خدمته للاستقالة أو للانقطاع عن العمل دون عذر ، إذا تقدم بطلب العودة في ميعاد لا يتجاوز ستين يوماً من تاريخ توافر السبب الموجب لإنهاء خدمته .. والهدف من ذلك ، هو توفير فرصة العمل التي رفضها هذا الموظف أو لم يحافظ عليها ، لغيره من الشباب من لم يأخذ فرصته بعد .. وكانت هذه المجموعة تمثل زيادة سنوية في حجم الجهاز الإداري لا تقل عن ١٥٠ ألف موظف سنوياً .

سؤال :

وهناك أيضاً من يخرجون على المعاش ؟

جواب :

هناك حقيقة أرجو أن يعلمها الجميع .. وهو أن عدد من يخرجون إلى المعاش سنوياً من بين

الموظفين ، لا يتجاوز ٤٠ ألف إلى ٥٠ ألف موظف سنوياً في أحسن الأحوال .. وليس صحيحاً مايعتقده البعض ويردده أن من يحالون إلى المعاش سنوياً يصلون إلى ١٥٠ ألف موظف .. هذه حقائق ثابتة وموثقة بالأرقام .. وقد يتصور البعض أن من يحالون إلى المعاش يمكن تعيين عدد من الشباب بدلاً منهم ، وهذا غير صحيح .. لأن المحالون إلى المعاش يكونون في غير أدنى درجات التعيين (بالوظائف العليا أو الدرجة الأولى) ، ولا تصلح وظائفهم لتعيين الشباب مكانهم ، لأن هؤلاء يعينون على الدرجة الثالثة أو الرابعة .

وقد يقول قائل ، يمكن تعديل وظائفهم إلى وظائف من أدنى الدرجات لتعيين الشباب عليها .. وأقول لهؤلاء أن هذا مستحيل ، لأن معناه إلغاء الدرجات العليا ، التي تمثل التدرج الوظيفي الطبيعي للعاملين فعلاً .. فإلغاء هذه الدرجات ، يترتب عليه خنق فرص الموظفين في الترقى إلى الدرجات الأعلى ، وهذا أمر لا يملك أحد تقريره أو الموافقة عليه .

سؤال :

وما هي النتائج التي تترتب على تطبيق إجراءات ترشيد حجم الجهاز الإداري التي اتخذتها الوزارة فعلاً ؟

جواب :

ببساطة ، وبالأرقام .. انخفض معدل الزيادة السنوي للموظفين من عام ١٩٦٧ إلى عام ١٩٩٨ من ٧٪ إلى ٠٫٧٪ سنوياً ، حيث كان حجم الجهاز الإداري للدولة عام ١٩٦٧ (٩٣٢ ألف) موظف ، بينما كان عام ١٩٩٨ (١٨٩٨٠٥٥٠٠) موظفاً ، بنسبة زيادة سنوية ٧٪ سنوياً .
وقد ارتفعت أعداد الموظفين من ١٨٩٨١٣٢ موظفاً عام ١٩٩٩ إلى ٣٠٨٩٩٤ موظفاً عام ٢٠٠٣/٢٠٠٢ .. أي أن معدل الزيادة السنوية انخفض من ٧٪ إلى ٠٫٧٪ سنوياً .

سؤال :

إذن هناك زيادة برغم كل هذه الإجراءات ؟

جواب :

نعم لسببين .. الأول ، أن الحكومة خلال هذه الفترة استوعبت فعلاً ٣٠٠ ألف موظف جديد خلال أعوام ١٩٩٨ و ١٩٩٩ و ٢٠٠٠ .. ولولا ذلك لكانت النتائج متهللة .. كما أنها هذا العام قدمت ١٧٠ ألف وظيفة جديدة .

أما السبب الثاني ، فهو أن هناك وظائف تنشأ دون أن يكون لي دخل في إنشائها ، ومع ذلك

تدخل فى حساب حجم الجهاز الإدارى ، وهى وظائف وزارتى العدل والدخلىة ، والمساجد المنضمة ، والمعاهد المنضمة ، والمراكز الطبية المتخصصة .. وهذه تتجاوز سنوياً مائة ألف وظيفة ..

سؤال :

الناس ينظرون إلى سياسة ترشيح حجم الجهاز الإدارى نظرة سلبية ، لأنهم يعتقدون أنها تسببت فى تضيق فرصهم فى العمل بالحكومة ؟

جواب :

من الطبيعى - عندنا وعند غيرنا - حين نأخذ إجراءات إصلاحية ، أن تنشأ فى ذهن البعض هواجس أن هذا الإصلاح سوف يأتى على حسابهم ... لكن هذا الانطباع ليس صحيحاً لعدة أسباب :

أولها .. أن باب التعيينات فى الحكومة لم يكون مفتوحاً قبل غملى مسئولية وزارة التنمية الإدارية . ثم أغلق حين غملى المسئولية .. فالباب مغلق منذ زمن بعيد . ومن كانوا يعينون فى الحكومة كانوا يعينون بطرق خلفية ، وقد قمت بسد منافذها كما أشرت . ولم يكن يعين بطريقة علنية إلا المدرسين وذلك عن طريق ما كان يسمى بالتكليف .

والسبب الثانى .. أن الحكومة فعلاً وبطريقة مشهودة ، عينت خلال الأعوام ١٩٩٨ و ١٩٩٩ و ٢٠٠٠ (٣٠٠ ألف خريج) بإعلانات منشورة بالصحف .. وفى عام ٢٠٠١ أعلنت عن ١٧٠ ألف وظيفة ضمن برنامج الحكومة فى التشغيل .. وهذا معناه أن الحكومة لم تغلق باب التعيينات الحكومية ، وإنما أغلقت باب التعيينات الخلفية ، وفتحت باب التعيينات العلنية المتاحة للمكافة .. كما أن ترشيح حجم الجهاز الإدارى للدولة لم يتسبب فى غلق باب التعيينات الحكومية ، بل إن هدفه هو أن يستعيد الجهاز الإدارى لياقته فى استيعاب عمالة جديدة ، والمساهمة مع مصادر العمل فى المجتمع فى حل مشكلة البطالة .. وهذه حقيقة أصبح الناس يشعرون بها فعلاً .

سؤال :

بالمناسبة ، خريجى كليات التربية .. لماذا أغلق باب التكليف لهم ؟

جواب :

أريد فى هذا الموضوع أن أقول ، أننى من أول المهتمين بوضع الموظف المناسب فى المكان

المناسب .. ويسعدنى دائماً أن يُعين خريجو كليات التربية فى وظائف المدرسين المؤهلين لها ..
إنما الخلاف حول .. هل يتم تعيينهم بطريق التكليف أم بطريق التعيين .. وهما الطريقتان اللذان
لايعترف القانون غيرهما .. وعندما بحثت الأمر لم أجد قانوناً ينص على تكليف المدرسين ،
والتكليف لا يكون إلا بقانون .. وكل ما كان قائماً أن هناك قانوناً يمنع فصل المدرسين (الذين عينوا
فعلاً) إذا لم يقدموا مسوغات تعيينهم فى ظرف ستة أشهر من تاريخ تعيينهم فعلاً ، وهو أمر
مختلف تماماً .. ومع ذلك ، وبالرغم من أن خريجي كليات التربية لا يزيدون فى العام الواحد عن ٢٤
إلى ٢٦ ألف خريج ، فقد كنت حريصاً على أن أخصص فى الإعلانات وظائف لخريجي كليات التربية
لا تقل عن ثلاثين ألف وظيفة .. وكانت قبل ذلك فى العامين ١٩٩٨ و ١٩٩٩ خمسين ألف وظيفة .

وقد تم تعيين خريجي كليات التربية أولاً فى مشروع شغل ال ١٧٠ ألف وظيفة الذى تم فعلاً ،
وكانت لهم الأفضلية المطلقة عن غيرهم من حملة المؤهلات غير التربوية فى وظائف التعليم .

سؤال :

بمناسبة برنامج الحكومة لحل مشكلة البطالة وشغل ١٧٠ ألف
وظيفة بالجهات الحكومية .. ما هى بالتفصيل الإجراءات التمهيدية
التي اتخذتها وزارة التنمية الإدارية لشغل هذه الوظائف ؟

جواب :

الحكومة وضعت خطة طموحة للتشغيل ومواجهة مشكلة البطالة بطريقة إيجابية
حسب لها ، وقد تضمنت هذه الخطة عدة برامج تستوعب فى جملتها ٨٠٠ ألف شاب تقريباً ،
وكان نصيب وزارة التنمية الإدارية منها ١٥٠ ألف وظيفة بالجهات الإدارية للدولة ، وتبقى ٦٥٠ ألف
وظيفة أخرى تتولاها البرامج الأخرى

ومن ناحيتى ، فقد قمت باتخاذ عدة إجراءات تمهيدية بهدف تدبير الوظائف المطلوبة ، حيث
تم تدبير عدد ١٧٠ ألف وظيفة وفقاً لاحتياجات فعلية وحقيقية ، أى بزيادة ٢٠ ألف وظيفة عما
كان مقرراً للتعيين فى الجهاز الإدارى للدولة ، مع توفير التمويل اللازم لجميع هذه الوظائف .. كما
قمت بتوزيعها على محافظات الجمهورية بطريقة عادلة بنسبة حجم الجهاز الإدارى فى كل
محافظه ، مع مراعاة أن تتضمن النسبة المخصصة لكل محافظة تمثيل حملة المؤهلات العليا
والمتوسطة والأقل ، ويشمل ذلك بطبيعة الحال استيفاء النسبة القانونية للتعيينات من
المعاقمين .

وقام السادة المحافظون بجهود كبيرة فى تحديد احتياجات كل محافظة على حدة ، فى حدود
الأعداد التى تقرر لها .. وعلى ضوء ما ورد من السادة المحافظين ، قمت بتدبير الوظائف المماثلة
لها فى كل محافظة .

.. وحددنا الشروط اللازمة للتعيين فى كل وظيفة ، حتى يكون الشباب على علم كامل

بشروط الوظيفة قبل أن يتقدم لها ... وقمنا بالإعلان عن الوظائف المقررة لكل محافظة والجهة التي تقررت لها الوظيفة وشروط تشغيلها والمؤهلات المطلوبة لها في الصحف القومية الثلاث .. كل محافظة على حدة .

ووضعنا مع كل إعلان تم نشره ، قواعد الأفضلية عند تقدم أكثر من مرشح للوظيفة .. وهي القواعد المقررة قانوناً بالمادة (١٨) من قانون نظام العاملين ، والتي لا يملك أحد الخروج عليها .. وتتلخص هذه القواعد في أن السلطة المختصة عليها أن تعين للوظيفة أولاً الحاصل على مؤهل

أعلى من المؤهل المطلوب للوظيفة كالمهندس والأكاديمية .. ثم تعين بعد ذلك ، الأعلى في مرتبة الحصول على الشهادة (مرتبين بحسب النسبة المئوية الأعلى لمجموع الدرجات الحاصل عليها بالنسبة للمجموع الكلي) .. فإن تساوياً ، يفضل الأقدم تخرجاً .. وإن تساوياً في أقدمية التخرج ، يعين الأكبر سنّاً .

فإذا كان المؤهل المطلوب للوظيفة ليس له تقدير (كالدبلومات فوق المتوسطة والمتوسطة) فيتم ترتيبهم بحسب النسبة المئوية الأعلى لمجموع الدرجات الحاصل عليها بالنسبة للمجموع الكلي .

وهي قواعد واضحة وعادلة ، تسمح للجهاز الإداري بانتقاء الأفضل علمياً .. وتضع أمام الشباب معياراً واضحاً وعادلاً يفسر له .. لماذا تم اختياره ؟ .. أو لماذا تم استبعاده ؟ .

لهذا ، اشترط الإعلان أن تضم جميع الوظائف التي تطلب مؤهلاً معيناً .. ليسانس الحقوق مثلاً .. ويتم جميع جميع المتقدمين لشغل هذه الوظائف في نطاق المحافظة ، ويعين في هذه الوظائف الأعلى تقديراً ، فإن تساوياً فالأقدم تخرجاً ، فإن تساوياً فالأكبر سنّاً ، وبذلك نضمن أن جميع من عين من خريجي كليات الحقوق في محافظة معينة في وظيفة محام ، قد حققت في اختيارهم العدالة .

وتتضمن ديباجة قرار التعيين ، ما يفيد أن المسابقة أسفرت عن أن الحد الأدنى الذي تم تعيينه من حملة ليسانس الحقوق في وظيفة محام بالمحافظة حاصل على تقدير (جيد مثلاً) بنسبة ٦٤ ٪ (مثلاً) دفعة (كذا) سن (كذا) .. وهكذا يستطيع كل من يحمل ذات المؤهل بمجرد الاطلاع على هذا البيان الاقتناع بأسباب عدم اختياره ، إذا كان حاصلًا على مجموع أقل من ٦٤ ٪ .. أو يتظلم من القرار لتصحيحه ، إذا كان حاصلًا على أكثر من ٦٤ ٪ .

واستبعدنا إجراء هذه التعيينات بامتحان (كمطلب شعبي) .. على أساس أن من عيوبه أنه يسمح للجنة إدارية تشكلها السلطة المختصة ، بإعادة ترتيب المتقدمين لشغل الوظائف وفقاً لما تسفر عنه نتيجة الامتحان ، وإجراء التعيينات حسب هذه النتائج .

وحرصنا في الإعلان نفسه على النص على أن المتقدمين لشغل الوظائف ، عليهم أن يتقدموا إلى السلطة المختصة قانوناً بالتعيين (السيد المحافظ / السيد رئيس الجامعة) .

وقد قامت الحكومة بجهود كبيرة ، فى سبيل إعداد المناقذ لتلقى الطلبات فى كل محافظة ، وترتيبها وتبويبها على النحو الذى تضمنه كتاب دورى صادر منا إلى جميع المحافظات تحت رقم ٧ لسنة ٢٠٠١ .

وأسندت اللجنة الوزارية للتشغيل إلى السادة المحافظين ، كل فى محافظته ، بالتعاون مع مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار برئاسة مجلس الوزراء ، عملية تسجيل الطلبات وترتيبها ، وتطبيق قواعد المفاضلة الواردة فى الكتاب الدورى رقم ٧ ، دون اشتراك بجمعية الحال لوزارة الدولة للتنمية الإدارية أو أجهزتها .

وقد قمت بإخطار جميع أعضاء مجلسى الشعب والشورى بذلك فى حينه مرتين .

وتولى مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار مسئولية الإعلام عما يفعل فى جميع وسائل الإعلام ... حيث انتهى إلى ترشيحات للحكومة ، أرسلها للسادة المحافظين ، ووضعها على شبكة الإنترنت ، وأتاح فرصة الحصول عليها بطريق الاستعلام التليفونى ، وأعلن أن على جميع المتظلمين من عدم ترشيحهم لوظيفة حكومية أن يتوجه بتظلمه إلى السيد المحافظ المختص لدراسة هذا التظلم .

وشكلت المحافظات لجاناً لتلقى هذه التظلمات وفحصها قبل عرضها على المحافظ المختص لإصدار قراره بالتعيين .

سؤال :

ومع ذلك ، تم إعادة الموضوع بكامله إلى وزارتكم لبحثه من جديد .. والسؤال الذى يطرح نفسه الآن .. بصراحة ، ألم يكن من الأوفق ، وأالحال كذلك ، أن تتولى وزارة التنمية الإدارية منذ البداية إجراءات شغل الـ ١٧٠ ألف وظيفة حكومية ، ترشيداً للوقت والجهد والمال أيضاً ؟

جواب :

لا شك أن هذه التجربة كانت مفيدة للجميع .. فخطة الحكومة الطموحة لمواجهة مشكلة البطالة ، اقتضت تنفيذ عدة برامج للتشغيل .. وكان على وزارة التنمية الإدارية ، ضمن هذه الخطة ، تدبير ١٥٠ ألف وظيفة بالجهاز الإدارى للدولة .. واستطاعت الوزارة توفير حوالى ١٧٠ ألف وظيفة بالجهاز الإدارى .. أى بزيادة ٢٠ ألف وظيفة عما كان مقرراً ضمن خطة الحكومة .

وقد أسندت اللجنة الوزارية للتشغيل إلى السادة المحافظين ، بالتعاون مع مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار بمجلس الوزراء ، عملية تسجيل بيانات المتقدمين وترتيبها وتطبيق قواعد

المفاضلة .. وبالفعل قام مركز المعلومات بإصدار خطابات ترشيح لأعداد غير قليلة من المتقدمين ،
اتضح بعد ذلك عدم أحقية بعضهم فى التعيين .

وعندما تبين للحكومة ذلك .. لم تصر على موقفها .. بل سارعت من فورها بتكليف وزارة
التنمية الإدارية بالموضوع دون تردد .. وقامت الوزارة منذ لحظة تكليفها بواجبها على أكمل وجه .

وكما قلت ، فالتجربة جديدة .. وغنية .. ومفيدة للجميع .. ومن الطبيعى أن نتائجها
ستكون محل اعتبار ، سواء من حيث المزايا والمبادئ التى أرسيتها أو نواحى القصور التى
شابتها .. والمهم أن النتائج والحمد لله جاءت على أعلى مستوى من الدقة والشفافية .

سؤال :

ألا تتفقون معى سيادتكم فى أن هذه التجربة ، تؤكد الدروس
المستفادة منها وبما لا يدع مجالاً للشك ، ضرورة تثبيت سلطة « اختيار
الموظفين » للجهاز الحكومى ككل ، لتكون ضمن صلاحيات وزارة التنمية
الإدارية والجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ؟

جواب :

إن سلطة « اختيار الموظفين » كانت حقاً أصيلاً لديوان الموظفين ، حيث كان يعلن عن
احتياجات الوزارات والمصالح الحكومية فى مسابقات عامة ، ثم يتولى توزيع الناجحين فى هذه
المسابقات على الوزارات والمصالح حسب احتياجاتها .. ومع نشأة القطاع العام فى الستينيات ،
أنشئ الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة عام ١٩٦٤ بدلاً من ديوان الموظفين ، ليتولى أمور الموظفين
فى القطاعين الحكومى والعام معاً .. ونظراً لاتساع نطاق المسؤوليات فى القطاعين الحكومى
والعام ، فقد رأى ترك عملية اختيار الموظفين لكل وزارة ومصصلحة وهيئة عامة وشركة .. خاصة
بعد تولى وزارة القوى العاملة مسئولية توزيع خريجي الجامعات والمدارس الثانوية على وحدات
القطاعين الحكومى والعام بطريقة عشوائية دون النظر للاحتياجات الفعلية للجهات من هذه
العمالة ، مما أدى فى النهاية إلى تضخم الجهاز الإدارى للدولة ووحدات القطاع العام بعمالة زائدة
عن حاجة العمل ، بكل ما يعنيه ذلك من زيادة تكلفة الإنتاج والخدمات ، وتحميل الدولة بأعباء
مالية غير مبررة تضاعف سنوياً نتيجة لذلك .

أما عن القول بتثبيت سلطة « اختيار الموظفين » لوزارة التنمية الإدارية والجهاز المركزى
للتنظيم والإدارة ، فلإن وزارة التنمية الإدارية تمارس هذه السلطة بشكل أو بآخر ، من واقع
المصلحة العامة التى ينبغى فيها جميعاً .. فتوزيع أوائل الخريجين على وحدات الجهاز الحكومى تتم
عن طريق الوزارة ، واختيار القيادات الإدارية الشابة للانضمام إلى عمليات تدريبية متطورة يتم
بالتنسيق مع الوزارة ، كما أن الوزارة هى التى وضعت الشروط المطلوبة لاختيار مساعدى الوزراء

الذين سيتم تدريبهم على أعلى مستوى لخلق جيل جديد من القيادات الإدارية الواعدة ، وها هي الوزارة أخيراً تتولى تعيين ١٧٠ ألف موظف بالجهاز الإداري للدولة وتوزيعهم على جميع محافظات الجمهورية في وقت قياسي .. كل ذلك يؤكد أن وزارة التنمية الإدارية ، من واقع مسؤولياتها الأمسية وحرصها على الصالح العام ، تتولى سلطة « اختيار الموظفين » سواء لشغل وظائف أو للتدريب ، وفقاً لمقتضيات المصلحة العامة . وأيضاً حينما يتم تكليفها بذلك من الجهات الرئاسية ، أو إذا طُلب منها ذلك .

وعموماً ، فإن المسؤولية لا تُطلب ولا تُمنح ، ولكنها استعداد لأداء متطلبات الواجب نحو الوطن والمواطن في كل وقت وفي أي مكان ، دون انتظار للتحويل بسلطة ، أو التكليف بمسئولية .. فالمصلحة العامة هي الهدف الأسمى الذي نسعى إليه جميعاً .. تحت قيادة زعيم هذه الأمة وبعث نهضتها الرئيس محمد حسني مبارك .. الذي جسّد لنا القدوة الصالحة ، وضرب أروع الأمثال في العمل الدؤوب والبذل والعطاء السخي بلا حدود ، من أجل صالح الوطن والمواطنين جميعاً .. دون تفرقة أو تمييز .

سؤال :

وماذا تقول لتطمئن جمهور المواطنين عن عدالة إجراءات شغل ١٧٠ ألف وظيفة بالحكومة التي تم استلام العمل بها فعلاً ؟

جواب :

• أرجو أن يطمئن كل مواطن على أرض مصرنا العزيزة ، إلى أن وزارة التنمية الإدارية قد قامت بواجبها الموكول إليها في هذا الموضوع على أكمل وجه ، وأوقت الوزارة بما سبق أن وعدت به في وقت قياسي ، حيث جاءت النتائج على أعلى مستوى من الدقة والشفافية ، والالتزام بأحكام قانون العاملين ، والشروط المعلنة للجميع في الإعلان قبل التقدم لشغل هذه الوظائف .
* وإذا كان قد رُؤى في البداية ، ولاعتبارات معينة ، أن يسند التعامل مع الطلبات وإعلان النتائج إلى مركز معلومات مجلس الوزراء ، بالتنسيق مع المحافظات المختلفة .. فقد رُؤى لاعتبارات أخرى ، في منتصف شهر مارس ٢٠٠٢ ، إعادة الموضوع برمته إلى وزارة التنمية الإدارية ، للتعامل معه من جديد .

* وقد قامت الوزارة بالتنسيق مع المحافظات ، وعن طريق مديريات التنظيم والإدارة ، بإعادة فحص جميع الطلبات التي سبق تقديمها ، واستيفاء جميع البيانات الناقصة وترتيبها وتصنيفها وفق القواعد المقررة وشروط الإعلان .

• وتم إعلان النتائج في جميع المحافظات بعدالة كاملة ، وبالتفيد المطلق بالقانون والقواعد الموضوعية المقررة بالإعلان .. على ذات النحو الذي يعلن به مكتب التنسيق نتائج القبول في

الجامعات .. بحيث تم في كل محافظة إعلان الحدود الدنيا للنسبة المئوية الحاصل عليها آخر المعنيين بكل مؤهل من المؤهلات المطلوبة للتعيين في كل تخصص على حدة ، موضحاً به اسم آخر الخريجين وتقديره وسنة تخرجه وتاريخ ميلاده .

* وأخطرت جميع وسائل الإعلام بهذه النتيجة .. كما أخطر بها جميع أعضاء مجلسي الشعب والشورى ، مصحوبة بأسماء جميع من تم تعيينهم شاملة كافة بياناتهم .

● وأعلن أن لكل من حصل على نسبة مئوية أعلى من الحد الأدنى الذي تم تعيينه في المحافظة ، لكل مؤهل دراسي في كل تخصص من التخصصات ، الحق في التعيين ، سواء ورد اسمه في الكشف أو لم يرد .. فإذا كان اسمه قد ورد في الكشف فلا مشكلة ، وإذا كان اسمه لم يرد لأي سبب من الأسباب ، فعليه أن يتقدم بتظلم مرفقاً به أصل الشهادة الدراسية المبينة لمجموع الدرجات ، وأصل الإيصالات التي تثبت تقدمه بطلب الوظيفة في ذات المحافظة في الميعاد المحدد ... وقد استجبنا فعلاً لكل مظلمة تقوم على حق ، واعتذرنا لكل من ادعى أنه ظلم على غير حق .

وأظن أنه ليس لأحد بعد ذلك أن يتشكى من شيء

وأنا وإن كنت على يقين من أن هناك من يقدر هذا الجهد الضخم الذي بُذل ، والمعايير العادلة التي طُبِّقت ، والشفافية الكاملة التي التزمنا بها .. فإن الأمر لن يخلو - وقد تم تعيين ١٧٠ ألف موظف من ضمن ما يزيد على ٥٠٠ مليون متقدم - أن نجد من ينكر أو يجادل .. بالحق أو بالباطل .. مدعيًا :

- أن من عين أقل منه تقديرًا رغم أنه يحمل ذات المؤهل .. متجاهلاً أن المفاضلة تكون بين حملة ذات المؤهل ، في ذات التخصص المطلوب لشغل الوظيفة .

- (أو) أن هناك من عين في وظيفة مدرس من خريجي كليات التربية المؤهلة للمدرسين ، وهو حاصل على مجموع أعلى من كلية غير تربوية .. متجاهلاً أن خريجي كليات التربية أفضلية أولى عليه عند التعيين في وظائف التدريس .

- (أو) أنه لم يعين في المحافظة متجاهلاً أنه من غير أبنائها ، كما ورد من المحافظة من واقع البيانات الشخصية والسجلات .. أو أن المحافظة لم ترسل اسمه أصلاً لفقدان الأوراق لديها ، أو لأي سبب من الأسباب .

- (أو) مدعيًا أنه حاصل على درجة علمية أعلى ، وله الأفضلية وفقاً للقانون .. متجاهلاً أن ما يحمله مجرد دبلوم مؤهل للحصول على درجة علمية ، وليس درجة علمية في ذاته .. وأن الدرجة العلمية التي تعطى أفضلية هي فقط درجتى الدكتوراه والماستير .

- (أو) أنه قد تلقى ترشيحاً مبدئياً سابقاً (جميعها في غضون شهرى نوفمبر وديسمبر ٢٠٠١) .. وقبل أن أتولى إعداد النتائج وتصحيحها .. وكان مجرد تلقيه خطاباً بالخطأ ،

يعطيه حقاً لزميل له أجدر منه قانوناً .

- (أو) أنهم في المحافظة رفضوا تسليمه العمل برغم وجود اسمه ، عند اطلاعهم على أصول المستندات ، لأنه اتضح للمحافظة أن البيانات التي تقدم بها ورشح على أساسها غير صحيحة ، وخصوصاً في المؤهل ، أو التخصص ، أو التقدير ... فهناك من ادعى مجموعاً لم يحصل عليه .. وهناك من وضع مجموع درجات السنة النهائية فقط ، علماً بأن المجموع محل الاعتبار هو المجموع التراكمي أى مجموع السنوات الأربع .

وبهذه المناسبة ، أود التأكيد على أن خطابات التعيين لم تصدر عن الوزارة إلا في ٢٠٠٢/٥/١ وباسم محافظ كل إقليم .. وكل من أرسل إليه الخطاب تسلم العمل الذي سيظل متاحاً له حتى ٢٠٠٢/٧/١٥ ، و ٢٠٠٢/٨/٣٠ في بعض المحافظات .. أما الخطابات التي يتحدثون عنها ، فهي التي صدرت عن مركز المعلومات في شهر نوفمبر من العام الماضي ، وكانت مجرد ترشيدات مبدئية لا تعطي حقاً لمن لا حق له أصلاً .

وأرجو أن يكون جميع المواطنين في مصرنا العزيزة على ثقة تامة من حرصى الكامل على أن يحصل كل صاحب حق أو مظلمة على حقوقه كاملة غير منقوصة ، وهو أمر أؤكد شخصياً ، وأحرص على تحقيقه بكل دقة وشفافية .. والله الموفق .

الهيئة القومية للإنفاق

الهيئة القومية للإنفاق إحدى هيئات وزارة النقل ويعتبر من أهم أهدافها القيام بتنفيذ شبكة مترو إنفاق القاهرة الكبرى والقيام بتنفيذ أول نفق للسيارات في جمهورية مصر العربية والشرق الأوسط بمنطقة القاهرة الداخلية وفي نفس الوقت قامت الهيئة بتصميم أول خط مترو إقليمي لمدينة الإسكندرية ، كما يجري إستكمال دراسات الخط الثالث لشبكة مترو إنفاق القاهرة الكبرى بالإضافة إلى دراسة ربط المدن والمجمعات العمرانية الجديدة ببعض مناطق وضواحي القاهرة الكبرى عن طريق الشبكة الداخلية الممتدة لمترو الأنفاق .

وفي أوائل عام ١٩٨٢ أعطى السيد الرئيس محمد حسنى مبارك رئيس الجمهورية إشارة البدء فى تنفيذ مشروع مترو الأنفاق فكان أن بدأ على الفور تنفيذ أول خط فى شبكة مترو الأنفاق للقاهرة الكبرى وتحقق الأمل وتم الإنجاز العظيم الذى حققته السواعد والخبرات المصرية بالتعاون مع الخبرة الفرنسية والخبراء من كافة الدول . ومنذ بدء إنشاء الهيئة القومية للإنفاق وحتى الآن أمكن تنفيذ ٦٣ كم من خطوط مترو الأنفاق بمعدل ٣.٨ كم / سنويا بالإضافة إلى المنشآت والمرافق المعاونة .

ولقد أوصت جميع الدراسات السابقة بضرورة تنفيذ شبكة خطوط مترو إنفاق القاهرة الكبرى والتي تتكون من ٣ خطوط كالآتى :

الخط الأول : حلوان / المرج الجديدة (تم تشغيله)

الخط الثانى : شبرا الخيمة / أم المصريين (تم تشغيله)

الخط الثالث : إمبابة / مطار القاهرة (تحت الدراسة)

أولا : الخط الأول - حلوان - المرج الجديدة :

يربط بين حلوان فى جنوب القاهرة إلى المرج الجديدة فى الشمال الشرقى بطول ٤٤ كم منها ٥ كم مسار نفقى تحت الأرض فى منطقة وسط المدينة لتخدم الحركة المرورية فى منطقة مثلث العرب المشهورة (التحرير - العتبة - رمسيس) .

وقد تم تنفيذ الخط الأول على مرحلتين كما يلى :

أ - المرحلة الأولى : بطول ٢٩ كم وافتتحت فى عام ١٩٨٧

ب - المرحلة الثانية : بطول ١٤ كم وافتتحت فى عام ١٩٨٩

كما تم تنفيذ إمتداد للخط بطول ١٣ كم فى المسافة من محطة المرج وحتى محطة المرج الجديدة لخدمة المواطنين القدامين من مناطق شرق الجمهورية وتم افتتاح محطة المرج الجديدة فى مايو ١٩٩٠ .
وتبلغ طاقعة النقل التصميمية المخصصة للخط (٧) مليون راكب / يوم ويقدر عدد ركاب الخط الأول حاليا بحوالى ١.٩ مليون راكب / اليوم .

ثانيا : الخط الثانى (شبرا الخيمة - ضواحي الجيزة) :

يمتد الخط الثانى للمترو من شمال القاهرة الكبرى فى محطة شبرا الخيمة إلى جنوبها فى محطة أم المصريين بطول إجمالى حوالى ١٩ كم وقد تم تنفيذه وإفتتاحه على أربعة مراحل وهى :

أ - المرحلة الأولى : من شبرا الخيمة إلى محطة مبارك بميدان رمسيس بطول ٨ كم وتم إفتتاحها فى أكتوبر ١٩٩٦ .

ب - المرحلة الثانية : من محطة مبارك بميدان رمسيس إلى محطة السادات فى ميدان التحرير بطول ٣ كم وتم إفتتاحها فى سبتمبر ١٩٩٧ .

ج - المرحلة الثالثة : من محطة السادات بميدان التحرير إلى محطة جامعة القاهرة ببولاق الذكور بطول ٥ كم وقد تم إفتتاح هذه المرحلة فى إبريل ١٩٩٩ .

وخلال هذه المرحلة تم العبود أسفل قناع النيل بدرجة البشرية والعريس لأول مرة في التاريخ .

د - المرحلة الرابعة : من محطة جامعة القاهرة ببولاق الدكرول إلى محطة أم المصريين بمنطقة العمرانية بطول ٢,١٧ كم وقد تم افتتاح هذه المرحلة في أكتوبر ٢٠٠٠ .

ويبلغ حجم النقل الآن على الخط الثاني في المسافة من شبرا الخيمة - أم المصريين حوالي ١,٢ مليون راكب / اليوم بينما يبلغ إجمالي الطاقة التصميمية للخط بكامل طوله (شبرا الخيمة / أم المصريين) ١,٧٦٠ مليون راكب / يوم .

تنفيذ امتداد الخط الثاني لغزو أنفاق القاهرة الكبرى (المرحلة الخامسة) :

طبقا لتوصيات ونتائج دراسة النقل لاقليم القاهرة الكبرى وبناء على مطالب النقل المتزايدة لمنطقة ساقية مكي والمينب وكذلك بناء على مطالب أهالي محافظة الجيزة وتبديل خدمة نقل الركاب بين خطوط المترو ومواقف النقل العام والخاص وخدمة النقل الجماعي لوجه القلي أسفل كوبري المينب . تم البدء في تنفيذ المرحلة الخامسة من الخط الثاني للمترو والتي تمتد في المسافة من أم المصريين حتى المينب بطول ٢,٦ كيلو متر وتتكون من عدد (٢) محطة سطحية (ساقية مكي - المينب) ويستغرق تنفيذها ٣٢ شهر .

وجاري حاليا تنفيذ أعمال تحويلات السكة في المسافة من محطة أم المصريين حتى محطة المينب وأعمال تحويلات المرافق (خطوط المياه والكهرباء والتليفونات) بموقع محطة ساقية مكي .

ثالثا : مشروع الخط الثالث لغزو أنفاق القاهرة الكبرى :

أوصت دراسة النقل التي تمت عام ١٩٩٨ لاقليم القاهرة الكبرى الى ضرورة تنفيذ الخط الثالث للمترو وتطوير مسارات ومواصفاته وخصائصه وفقا لمتطلبات النقل حتى عام ٢٠٢٢ ليتم من مطار القاهرة شرقا حتى إمبابة غربا (ما زال بمصر الجديدة - إستاد القاهرة - العباسية - شارع الجيش - العتبة - الزمالك - إمبابة) وان يتم تنفيذه على أربعة مراحل وهي :

المرحلة الأولى : (العتبة العباسية) بطول ٣,٤ كم - ويستغرق تنفيذها : سنوات .

المرحلة الثانية : (ميدان العباسية / هارون الرشيد في مصر الجديدة) بطول ٦,٢ كم - ويستغرق تنفيذها سنتين .

المرحلة الثالثة : (العتبة / إمبابة) بطول ٧,٥ كم - (الكيت كات / شهاب) بطول ٣ كم بإجمالي طول ١٠,٥ كم - ويستغرق تنفيذها ٤ سنوات .

المرحلة الرابعة : (هارون الرشيد / الكيت كات) بطول ٣,٣ كم - (الكيت كات / شهاب) بطول ٣ كم بإجمالي طول ٦,٦ كم - ويستغرق تنفيذها ٤ سنوات .

ويتم حاليا أعمال التصميم الإبتدائي والأساسي للمرحلتين الأولى والثانية (العتبة / العباسية / هارون الرشيد)

رابعا : أوصت دراسات النقل لاقليم القاهرة الكبرى عام ١٩٩٨ بضرورة تنفيذ ثلاث خطوط أخرى للمترو بالإضافة إلى الخط الثالث وهي :

الخط الرابع : يمتد من مدينة نصر إلى العباسية ثم الهرم بطول ٣,٤ كيلو متر .

الخط الخامس : ويمر من مدينة نصر إلى مصر الجديدة ثم شبرا بطول ١٩ كم .

الخط السادس : يمتد من المعادي إلى السيدة زينب ثم شبرا بطول ٢٠ كيلو متر .

خامسا : مشروع نفق الأزهر للسيارات :

مشروع نفق الأزهر للسيارات هو أحد مكونات مشروع تطوير منطقة القاهرة الفاطمية وتميئتها سياحيا بإعتبارها من المناطق الأثرية الهامة في تاريخ مصر الإسلامية مع حمايتها من آثار التلوث البيئي والبصري والمسمى الناشئ من وسائل النقل السطحي المختلفة .

ويشتمل هذا المشروع على عدد (٢) نفق متجاورين للربط بين طريق صلاح سالم وميدان الأوبرا بطول ٢,٦٥٠ كم لكل منهما شاملا الداخل والخارج ويخصص كل منهما لاتجاه مروري واحد ويتكون من ٣ حارة مرورية لكل من النفقين بالإضافة إلى محطات للتزوية ومصادر للتغذية الكهربائية ومحطة مودات كهربائية احتياطية . ومحطات لنزح المياه . ويشتمل المشروع على غرفة تحكم مركزي للسيطرة والتحكم في تشغيل النفقين .

وتقوم الهيئة القومية للانفاق حاليا بأعمال التشغيل والإدارة والصيانة للنفقين وكذا أعمال النظافة والحراسة لهذا المشروع من تاريخ افتتاح المشروع في شهر أكتوبر ٢٠٠١ وتولي مسئوليتها في التشغيل والصيانة والإدارة .

الهيئة العامة للموانئ البرية
تهنىء الهيئة العامة للموانئ البرية
الشعب المصرى باليوبيل الذهبى
لثورة يوليو المجيدة
تمنيه له دوام التقدم والرقى
فى عهد الرئيس محمد حسنى مبارك

اللواء اسامه فكرى
رئيس الهيئة العامة للموانئ البرية

النقابة العامة للعاملين
بالبنوك والتأمينات والأعمال المالية
١٥٠ مائة وخمسون ألف عامل يهنئون
الرئيس القائد محمد حسنى مبارك
بالعيد الذهبى
لثورة ٢٣ يوليو المجيدة

رئيس النقابة العامة

فاروق شحاتة العوضى

نظام ترتيب الوظائف الحكومية

الجزء الأول « دراسة تطبيقية للولايات المتحدة الأمريكية »

د/ محمد فكرى حفى

كبير باحثين بالجهاز المركزى للتتظيم والإدارة

من الضوابط التى حرصت دساتير الولايات على تضمينها وهى الأخذ بطريقة الانتخاب كطريقة للتعيين وتوافر الأمانة وأن يكون المرشح من انصار انحاء الولايات وإعطاء الأولوية لرجال جيش الثورة بعد اجتياز المرشح لاختبار الصلاحية - وقد ظل الأخذ بهذا النظام خلال عهد الرئاسات الست الأولى للجمهورية.

« مرحلة نظام الغنائم (من عام ١٨٢٩) - إلى عام ١٨٦٥)، حيث ألقى النظام السابق وحل محله نوع آخر أطلق عليه نظام السدوزان ففى الوظيفة الحكومية وفقا للنمط الحربى حيث أصبحت الوظيفة الحكومية بمثابة كشف مرتبات لقائد الحرب المستعصر فى الانتخابات توزع الوظائف وفقا لمنزلة وجدارة تابعيه - وقد ظل هذا النظام قرابة ثلاثين عاما فمع كل دورة حزبية يتم إزاحة موظفى الحزب المهزوم ليحلوا محلهم الموظفون الموالين للحزب المنتصر فى الانتخابات وهو ما أطلق عليه نتيجة لهذا الأسلوب فى تعيين الموظفين الحكوميين بنظام "Unmitigated Spoils" الغنائم

« يتناول هذا الجزء بالدراسة والتحليل نظام ترتيب الوظائف الحكومية بالولايات المتحدة الأمريكية وذلك بهدف التعمق فى أحد مجالات الشفافة الإدارية بصفة عامة وإلقاء الضوء على أهم الجوانب المرتبطة بهذا النظام وإمكانية الاستفادة من مزاياه وما يتفق مع خصوصيات المجتمعات العربية ونظمها الإدارية بصفة خاصة - وذلك من خلال عرض النقاط التالية:

- تطور الوظيفة الحكومية الأمريكية
- توجه الوظيفة الحكومية الأمريكية
- نظام الترتيب الموضوعى للوظائف الحكومية

أولاً: تطور الوظيفة الحكومية الأمريكية:

« مرت الوظيفة الحكومية بالولايات المتحدة الأمريكية عبر تاريخها الممتد منذ القرن التاسع عشر بخمسة مراحل هى بإيجاز:

« مرحلة الكفاية النسبية (من عام ١٧٨٩ - إلى عام ١٨٢٩) : حيث كانت الوظيفة الحكومية فى يد الطبقة المنحازة الأرستقراطية - وبعد قيام الثورة الأمريكية تم كسر هذا الاحتكار الوظيفى "Monopoly office" من خلال وضع مجموعة

* مرحلة الثورة (من عام ١٨٦٥ - إلى

عام ١٨٨٣). حيث ظهرت خلال هذه الفترة حركة إصلاح بالخدمة المدنية سميت «حركة الكفاءة الحكومية والأخلاقيات العامة»: "Government efficiency and Public Marals" تضمنت المبادئ التالية:

- اختيار الموظفين بنظام امتحانات المسابقة.

- ومراقبة سلطة رئيس الدولة.

- تقييد حرية المناجحة بالوظائف الحكومية.

ثم صدر قانون عام ١٨٧٦ الذي اشترط إخطار رئيس الدولة لمجالس الشيوخ للموافقة على تعيين الموظفين الحكوميين كما حرم على أي موظف تقاضى أي هدايا وهو الشرط الذي تضمنه بعد ذلك «قانون الخدمة المدنية» الذي صدر عام ١٨٨٣ والذي سمي بقانون «بلتون».

* مرحلة إصلاح البيروقراطية (من عام ١٨٨٣ - إلى عام ١٩٣٥): التي تميزت بالخصائص التالية:

- اختيار الموظفين بالامتحانات التنافسية المفتوحة.

- فترة الاختيار جزء من عملية الاختيار.

- المعوقين يتمتعون بالأفضلية وفقا لحالتهم.

وقد تم تطبيق هذا النظام على الإدارات الحكومية بوافظن العاصمة ثم امتدت لتشمل بعض الولايات.

* مرحلة التوظيف الإيجابي (من عام ١٩٣٥ -

حتى الآن): بدءا من عام ١٩٣٥ شهدت الوظيفة الحكومية عدة تطورات من أجل زيادة عدد الوظائف الحكومية مع استخدام متزايد للتكنولوجيا في العمل الإداري/التنسيق والتكامل بين الأجهزة الحكومية - وقد فرضت هذه التغييرات ضرورة الأخذ بنظام الجدارة "Meritsystem" من خلال تطبيق عدة إجراءات هي:

- وجود مسار للخدمة Career Service

لاستقطاب أفضل العناصر البشرية للوظيفة الحكومية من بين طلبة المؤسسات التعليمية الأمريكية.

- إنشاء مجلس شئون الموظفين الفيدراليين

- إعادة ترتيب الوظائف وفقا لنظام الجدارة.

- تطبيق برنامج تشفير وتقييم الموظفين

والمساعدين باسم "Huang and Rersonnel evaluation"

- إنشاء مكاتب الضمان الاجتماعي لمساعدة

الموظفين الحكوميين «عند بداية حياتهم الوظيفية».

- من خلال ما سبق عرّف فقد اتضح أن مثل

هذه التطورات التي مرت بها الوظيفة الحكومية قد ساهمت بشكل مباشر نحو الأخذ بنظام الجدارة المعمول به حتى الآن وهو ما يتم تحليله في العرض التالي.

ثانياً، توجه الوظيفة الحكومية الأمريكية:

وتتمدد ملامحه في الآتي:

* الوظيفة الحكومية لا يُنظر إليها كعمل مهني دائم - فبالنسبة للفرد العامل تقوم على فكرة حرية التعبيرين وتركها في أي وقت - وبالنسبة لجهة الإدارة فقد ترك لها حرية التعبيرين والفصل حسب ما تقتضيه متطلبات العمل - أي أن الوظيفة الحكومية - فالسمة على أساس مبدأ «توقيت الوظيفة»

* ضرورة توافر الجدارة "Merit" أي التأكيد على توافر درجة عالية من القدرات الخاصة والمعرفة والمهارات الشخصية ومطالب التأهيل والخبرة اللازم توافرها في المرشحين الترابعيين في الوظيفة الحكومية وذلك من خلال «امتحانات المنافسة»

* يتحدد الأجر حسب درجة الصعوبة في الواجبات والمسئوليات لكل وظيفة مع مراعاة ارتفاع أعباء المعيشة وأجور الوظائف المتماثلة بالمشاط الخاص أي أن الوظيفة وليس المؤهل هي التي تحدد مقدار الأجر لها.

* يرتبط مصير الموظف بمصير الوظيفة التي يعمل فيها فإذا ما ألغيت استغنت عنه الإدارة ومن ثم يؤكد ذلك على الأخذ بمبدأ «تخطيط القوى العاملة في الجهاز الحكومي» - ولهذا فإن الوظائف الحكومية الأمريكية لا يوجد بها ما يسمى بمشكلة

العائلة الزائدة

ثالثاً، نظام الترتيب الموضوعي للوظائف

الحكومية "Merit System"

* ظهر الاهتمام بدراسات التقييم الموضوعي للوظائف مع بداية القرن العشرين «التي تزامنت مع مرحلتى إصلاح البيروقراطية والتوظيف الإيجابي السابق عرضهما» ومن أوائل هذه الدراسات تلك التي أعدها "Griffenhagen" لترتيب وظائف إدارة البلديات بولاية شيكاغو واقتضرت هذه الدراسة دراسات الحركة والزمن وتحليل العمل - كذلك الدراسات التي أجرتها اللجنة البرلمانية الأمريكية لإعادة ترتيب المراتبات عام ١٩٢٠ - وعلى هذا الأساس تطور نظام الترتيب الموضوعي للوظائف الحكومية الأمريكية الصادر عام ١٩٤٩ متضمناً الآتي:

- * تجميع الوظائف المتشابهة من حيث نوع العمل والخبرة المطلوبة في مجموعات بحيث تجيز معاملة موحدة من حيث الأجر للوظائف المتماثلة في درجة صعوبة واجباتها ومسئولياتها. حيث يطبق هذا النظام على الإدارات الحكومية التي يسرى عليها الجدول العام للوظائف وهي:
- الأجهزة التنفيذية.
- المؤسسات العامة.
- الوكالات المتخصصة في المجال التنفيذي.
- المكتب الإداري للمحاكم بالولايات.

نظام ترتيب الوظائف الحكومية - الجزء الأول : دراسة تطبيقية للولايات المتحدة الأمريكية :

- خضوع المرشحين لتقارير الأمن وضمان الولاء

وفقا لللائحة هانس المبادرة عام ١٩٣٩.

* تطبيق نظام الإعداد القسري اللاحق: وذلك

من خلال تكليف بعض الموظفين «سواء كانوا

صغار أو كبار» للعمل بصفة دورية بالوكالات

الحكومية المختلفة وفقا للقانون الصادر عام

١٩٦٩ الذي يجبر «تبادل الموظفين» من الحكومة

الفيدرالية إلى الولايات وبالعكس كنسج

من التدريب

* مراقبة النظام ويتم من خلال إدارة شؤون الأفراد

والجزائية (لجنة الخدمة المدنية سابقا) التي تتبع رئيس

الدولة مباشرة وتقوم بالأتي.

- وضع الخطوط العريضة لسياسة الأفراد الذين

يخضعون لنظام الجدارة ومساعدة الإدارات الحكومية

في عملية إدارة شؤون أفرادها.

- تنظيم والإشراف على امتحانات المسابقة

للوظائف الحكومية الفيدرالية.

- التعاون مع المؤسسات التعليمية والمهنية

لتحسين مستوى كفاءة الموظفين الحكوميين

الفيدياليين.

- تطوير خطط ترتيب الوظائف الحكومية وسياسة

الأجور والمربات.

- إعداد وتنمية العناصر القيادية المطلوبة

للإدارات الحكومية الفيدرالية. وذلك عين

طريقى «إدارة شؤون كبار الموظفين»

- ويستثنى من هذا النظام بعض الوظائف مثل

«وزارة الخارجية - البريد - الأطباء - المدرسين -

الصحة».

- كما يطبق هذا النظام على أكثر من ٩٥٪ من

الوظائف الحكومية الفيدرالية ومعظم الوظائف

بالولايات والمقاطعات التي يتقاضى الموظفون بها

مرتباتهم من الاعتمادات المالية الفيدرالية - وكذلك

غالبية الوظائف المحلية بالولايات.

* اختيار الموظفين وفقا لامتحانات المسابقة

بمواقيتها التالية:

- يتم تعيين الساجحين الحاصلين على أعلى

الدرجات ووفقا للعدد المقرر والمطلوب للوظيفة

- أولوية للمحاربين القدامى بإضافة بعض

الدرجات لهم.

- يظل المعينين تحت فترة اختبار لمدة سنة قبل

البت في تعيينهم في الوظائف المشروطة.

- بعد ثلاث سنوات من التعيين بما فيها سنة

الاختبار تكون له فرصة أكبر للتعيين في وظائف أخرى

دون الاشتراك مرة أخرى في امتحانات المسابقة.

- لا يطبق نظام امتحانات المسابقة على الوظائف

المستثناة ومن أمثلتها الوظائف التي ترسم السياسة

العليا للدولة.

- لا اعتبار للإتماء الحزبي عند اختيار الموظفين

- فرص متكافئة للمرشحين لإثبات صلاحيتهم

دون تمييز.

- الوظيفة حتى المحدد الأساسى لمطالب التأهيل - فهي تتحدد نوع المؤهل الدراسى وكذلك الخبرات اللازمة للقيام بأعمالها

- التركيز على المعارف والقدرات والمهارات والمؤهلات التعليمية « المتخصصة » لدى الراغبين فى الوظيفة والتي على أساسها يتم تحديد اختبارات المناسبة والصلاحية

- تصنف الوظائف فى مجموعات متماثلة من حيث طبيعة العمل ولكنها متباينة فى درجة صعوبة واجباتها ومسئولياتها ومن ثم متباينة من حيث مقدار الأجر وشروط شغلها . ويتم كتابة ذلك فى بطاقة وصف لكل وظيفة

- يساعد هذا النظام فى إعداد ميزانيات مبنية عن حجم ونوعية الوظائف المطلوبة بالنسبة لعدد العاملين المطلوبين بالنسبة لعدد العاملين ومن ثم يمنع من تضخم الوظائف

والله ولي التوفيق .

المصدر

د/ محمد فكرى جفنى - سياسات الاختيار والتعيين فى الجهاز الإدارى الحكومى - دراسة تطبيقية والحالة بعد الفترة من عام ١٩٥٢ إلى عام ١٩٨٦ - كلية الاقتصاد والعلوم السياسية - جامعة القاهرة - عام ١٩٩٦ (رسالة دكتوراه)

وتختص باختيارهم من بين كبار رجال الأعمال ومن استاذة الجامعات ومن فى مستواهم يفرض الاستفادة من هذه العناصر الإدارية والعلمية المتميزة ، أما بالنسبة لوظائف الولايات فلا يوجد تدخل من الإدارة المركزية فلكل ولاية خططاتها وخبرتها فى الاختيار ولكنها تعمل فى ظل إشراف الإدارات الإقليمية التابعة للإدارة المركزية

» على ضوء هذا العرض يمكن الخروج بالملاحظات التالية

» يتميز هذا النظام بالتركيز على المبادئ الأربعة التالية

- مبدأ تكافؤ الفرص للجميع للتقدم للعمل فى الوظيفة الحكومية أى دون تمييز عرقى أو دىنى أو جنس حيث لا تفرق بين الرجل والمرأة فلكل متساوى

- مبدأ الجدارة كشرط أساسى عند الاختيار

- مبدأ تخطيط القوى العاملة عند تحديد عدد ونوعية العمالة المطلوبة وفقا لمقررات كل وظيفة على حدة

- مبدأ الأجر على قدر العمل وفقا للدرجة صعوبة واجبات كل وظيفة على حدة

» كما يتميز هذا النظام بالخصائص الأربعة التالية:



المهندس محمد أحمد عبد الرحمن

تهنئة

تتشرف أسرة مجلة التنمية الإدارية بتهنئة السيد المهندس / محمد أحمد عبد الرحمن
بثقة السيد الأستاذ الدكتور عاطف عبيد رئيس مجلس الوزراء
على قرار تعيين سيادته رئيساً للهيئة العامة للصرف الصحي بالقاهرة الكبرى
مع تمنياتنا بالتوفيق لسيادته



دكتور حافظ شلبى

عميد المعهد العالى للتعاون الزراعى بشبرا الخيمة
مثال يحتذى به بين القادة الإداريين فى مواقعهم
وأدارة المجلة تتمنى لسيادته مزيد من التقدم والتوفيق فى مجال عمله

المعهد العالى للتعاون الزراعى

شبرا الخيمة

على ضفاف النيل الخالد .. وفى قلب الوادى انشئ المعهد العالى للتعاون الزراعى عام ١٩٦٢ ..
ويمنح المعهد للطلاب الحاصلين على الثانوية العامة ودبلوم الزراعة عند تخرجهم درجة البكالوريوس فى
العلوم الزراعية ..

وهى معادلة لدرجة البكالوريوس التى تمنحها كليات الزراعة من الجامعات المصرية.

وفى المعهد ثلاث اقسام علمية هى :

- ادارة المشروعات الزراعية والتسويق
- الاقتصاد والتعاون الزراعى
- التعليم الزراعى التربوى



وبالتعاون مع جامعة ايوا Iowa الامريكية تم
تحديث المعهد ليصبح واحدا من المعاهد التى
يستعمل فيها احدث الوسائل العلمية والكمبيوتر
فى المدرجات والمعامل.



كما انشئ مزرعة بالتعاون مع جامعة ايوا Iowa .. على مساحة ٢٠٠ فدان بطريق مصر /
اسكندرية الصحراوى .. وهى مزرعة تمثل مركزا اشعاعيا للمزارع المحيطة .. حيث الإنتاج النباتى
والحيوانى ... ومركز ما بعد الحصاد الذى يضم بجانب آلات الفرز والتدريج ،ماكينة لعصر الزيتون ..
بالاضافة الى وجود محطة ارساد جوية لخدمة مزارعى المنطقة .

والمزرعة لاتعتبر مزرعة انتاجية فقط بل هى وفى المقام الاول مزرعة تعليمية تدريبية لاهناء المعهد
وكليات الزراعة من جميع انحاء الجمهورية .

و يتيح المعهد لخريجيه وخريجى بعض الكليات الجامعية

الاخري الدراسة التخصصية التطبيقية من خلال دبلومات الدراسات

العليا فى مجالات دراسات الجدوى والتسويق والارشاد

مجموعة شركات هوما

وكلاء وموزعون الأدوية واللقاحات لكبر الشركات العالمية المنتجة لهذه الاصناف مثل ميرال العلمية وفاربيت وباير والفارما
كما تقوم الشركة بنشر الوعي الطبي والفنى وتدريب الكوادر الفنية البيطرية لخدمة ما بعد البيع ويتوافر لديها جهاز متكامل للتوزيع والإرشاد عن كيفية الاستخدام والمتابعة على أعلى مستوى .

ومن أهم المنتجات :

- ١ - لقاحات التوبوكسيل والجمبور والتهاب الشعبى والماريك والجدر والارتعاش الوبى وظاهرة تورم الرأس والكوريزا وظاهرة انخفاض إنتاج البيض والتهاب الكبدى للبط وطاعون البط .
- ٢ - المضادات الحيوية مثل السوفادوكسيل وبيكوسيلير وبيكوكسيل وبايتريل وكولسى سول ووكسى سيكلين . T.M.P.S والباك .
- ٣ - مضادات كوكسيديا مثل ليريك ، باى كوكس ، افليك ، سيجرو ، سىكو ستات
- ٤ - فيتامينات وأصلاح معدنية وأحماض أمينية مثل فيتاثيروس وفاراميتوفيت وفاريفسول وإستيوفيت وفوسكال .
- ٥ - مضادات حيوية للحويالات الكبيرة مثل أموكسيسيلين حقن - ترائى دوكس حقن - جنتا ٥٠ حقن - سلفاديميدين .
- ٦ - مضادات للطفيليات مثل ديفونكس .
- ٧ - هرمونات مثل أوكسى تومين .
- ٨ - مضادات التهاب مثل ديكساميثازون
- ٩ - فيتامين ٣ د ه حقن .



الدكتور / محمد صلاح الدين عبد القنى
عضو مجلس الشعب - الأمين العام
المساعد للحزب الوطنى الديمقراطى
لمحافظة الاسماعيلية ورئيس مجلس
ادار لمجموعة شركات هوما

Baycox
التأثير السريع على الكوكسيديا

الحل للمضاع على الكوكسيدوز

Baycox

دواعى الاستخدام
التأثيرات السريعة ضد جميع أنواع الأميبيا فى الدواجن والطياريات مثل ،

الدجاج •
• أميبيا انترتينكس • أميبيريا كوكسيدوز •
• أميبيريا ايرروفلوتا • أميبيريا بروتوفيتا •
• أميبيريا ماكسيكا • أميبيريا ميتكس •
• الرومي •
• أميبيريا ايدوفيليس • أميبيريا ميليجر ميتكس •
• الأوز •
• أميبيريا الميريس • أميبيريا ايرروفلوتا •
• الارانب •
• أميبيريا ستيندى • أميبيريا فلافوسينتر •
• أميبيريا ايرروفلوتا • أميبيريا ماجنلا •
• أميبيريا ميهديسا • أميبيريا بروفورانسز •
• الأبقار •
• أميبيريا الهاميسينتر •
• الأشخاص •
• أنواع الأميبيريا التي تسبب الأضنام

الجرعة
٧ صج / كجم من وزن الجسم
٢٥ جزء فى المليون، بما يعادل ١ مل / لتر ماء شرب
مستمر لمدة ١٨ ساعة.
أو ٧٥ جزء فى المليون بما يعادل ٣ مل / لتر ماء شرب
للعلاج خلال ٨-٦ ساعات فى اليوم لمدة يومين.

القاهرة : ٤ شارع الطيران - ميدان رابعة العدوية - مدينة نصر
ت : ٤٠١٦٦٨١ - ٤٠١٦٦٨٢ - ٤٠١٢٠٢٢ - فاكس : ٤٠١٦٦٢٠ (٢٠٢)



الشركة المصرية لصناعة
النشا والجلوكوز

الشركة المصرية لصناعة النشا والجلوكوز

منتجات الشركة

النشا والجلوكوز :

لصناعة الحلوى والبسكويت واللبن والاييس كريم والادوية

محاورات النشا :

ديكستريانات - نشا مؤكسد - ستارجل اكساميد - اكستراجيل (لمصنع النسيج والبتترول والورق)

منتجات ثانويه :

اعلاف ومركزات الاعلاف جلوتين - جلوتوفيد - بروتيلان - زيت جنين الانرة - كسب الانرة



المركز الرئيسى والقطاع التجارى : كورنيس النيل حلوان - كوتسيكا طرة

ت : ٣٨٨٠٩٧٢١ - ٣٥٨٠٨٥٦ فاكس : ٣٨٠٢٦٢٥ - ٣٥٩٤١٦٠

ابو المساحيق

صنع في مصر

رابسو

اتوماتيك

للغسالات الأوتوماتيكية
محدودة الرغبة



رابسوماتيك
Rabsomatik
WITH ENZYME

زال بظافة + بياض
رابسو يغسل بدون مجهود

نستابون منظف سائل لكافة الأغراض المنزلية ذو فعالية عالية
خميرة طازجة (ثلاثة أهرامات) نشا الفراشة

الشركة المصرية للنشا و الخميرة

البنية الأساسية للمعلوماتية

إعداد

باحث / عبد السيد صبرى عبد السيد

ماجستير علوم تجارية (إدارة أعمال)

باحث بالإدارة المركزية لسياسات التطوير

وتقييم الأداء الإدارى لوحدات الإدارة المحلية

ثانياً: المكونات المادية:

يقصد بها الأجهزة والوحدات الرئيسية والمساعدة وأجزائها المكونة لها ومكوناتها سواء المدمجة أو المستقلة اللازمة لاستقبال المعلومات والحفاظ عليها وتشغيلها وعرضها بالصورة الملائمة للاحتياجات.

ثالثاً: المعريات:

ويقصد بها الوسائل والأساليب المختلفة لتشغيل المعرفة وتمثيلها وعرضها. ويشمل هذا برنامج الحاسبات وأنظمتها المختلفة، سواء أكانت برامج تطبيقية أو تشغيلية أو برامج مساعدة، كما يشمل أيضاً المطبوعات المختلفة. وقد انتقلت مصطلح المعريات (ومفردته معرئى) لتصنيف كل ما له علاقة بالتعامل مع المعرفة عند القوى البشرية والمكونات المادية وبناءاً على ذلك فإن البرامج الراسخة تعد من المعريات.

كما يقصد هنا بالبرامج الراسخة تلك النوعيات الخاصة من البرامج الثابتة (نسيباً) والتي تستغل في أداء الأعمال أو إحلال المكونات المادية التقليدية. وقد انتقلت هذا المصطلح ليقابل المصطلح الإنجليزي Firmware، كما أن مصطلح المعريات قد انتقل ليقابل المصطلح الإنجليزي Software وكذلك مصطلح المكونات المادية يقابل مصطلح Hardware.

إن تأسيس حاجة المجتمع من عنصر معين تعتمد على قدرة المجتمع على إنتاج هذا العنصر. وبالقطع لا يمكن إدارة عملة الإنتاج دون البنية الأساسية التى بدونها يصير من غير الممكن توافر عناصر العملية الإنتاجية.

أولاً: تركز البنية الأساسية للمعلوماتية

على أربعة ركائز أساسية، هي:

١- القوى البشرية.

٢- المكونات المادية.

٣- المعريات.

٤- الإداريات.

أولاً: القوى البشرية:

ويقصد بها القوى البشرية المتعلمة والمدرسة على استخدام وإنتاج التقنيات الحديثة فى مجال المعرفة من أجهزة ومعدات وأنظمة وبرامج. كما تتضمن القوى البشرية القادرة على إدارة مثل هذا النشاط والمؤهلة للإشراف عليه وشن القوانين ووضع الأنظمة الملائمة وتحديد الأهداف والتخطيط لبلوغها ورقابة تنفيذها ومتابعتها.

رابعا: الإداريات:

للإعداد وفي اتجاه محاوره المتعددة.

ويمكن تقسيم مستويات الإعداد إلى:

١ - المستوى القومى.

٢ - مستوى الوحدات.

٣ - مستوى الفرد.

كما يمكن تصنيف محاور الإعداد إلى:

١ - التعليم والتدريب.

٢ - البحث العلمى.

٣ - الصناعة.

٤ - القياسات.

٥ - السياسات والقوانين.

٦ - الإعلام.

ثالثا: مستويات إعداد البنية الأساسية:

الإعداد على مستوى الفرد:

ويقصد بهذا إعداد الفرد وتأهيله عليها ونفسا حتى يمكنه التوافق مع والمساهمة في تلك التقلية الحضارية والحد من نمو عوامل المقاومة داخل الفرد نفسه. لقد تسبب النمو المتسارع للمجتمعات المتقدمة في ظهور أمراض اجتماعية خطيرة تؤثر بالسلب على إمكانيات التطور سواء عن طريق إعاقتها أو انحرفاتها. وبالتالي يجب علينا الاستفادة من تجربة تلك المجتمعات والعمل على تجنب سلبياتها عن طريق الإعداد المتوازن والمنسجم للفرد ذاته.

وكما اعتقد فإن الهدف من تطور الحضارات والمجتمعات هو تلبية الحاجات المتزايدة للإنسان مع الحفاظ على توازنه النفسى والأخلاقي، وبالفعل فإن

ويقصد بها مجموعة السياسات والقوانين واللوائح والتنظيمات والقواعد المقننة والمنسقة لهذا النشاط والهادفة إلى تشجيعه والحفاظ عليه وتنظيمه واستمراره فى أداء دوره مع تذليل كافة العقبات التى تعترضه.

ثانيا: إعداد البنية الأساسية للمعلوماتية:

بداية يجب أن نقر بأننا نتملمس طريقنا الآن لإعداد البنية الأساسية للمعلوماتية فى مصر فى حين أن كثيرا من دول العالم المتقدم والنامى قد سبقتنا فى هذا المجال، وصارت الفجوة بيننا فى اتساع مستمر مما يجعلنا نخشى من تأثير ذلك السخلف على وجودنا وكياننا وعلى قدرتنا على اللحاق بالمصر الذى نحياه.

وإذا كنا قد عانينا الكثير من السعوقات التى أثرت بالسلب على قدرتنا على مجازاة التطور العالمى واللحاق بركب العالم المتقدم والاستفادة من إنتاج العلم فى عصوره المختلفة، لنبذل نرى أن اللحاق بعصر المعلومات والإسهام فيه والاستفادة منه واستخدام المعارف المختلفة المتاحة وتطويرها هو السبيل الوحيد لتعويض ما فاتنا كما أنه هو أحد الضمانات الرئيسية المطلوبة لإعادة التزامن على عجلة تطور المجتمع لتصبح متسابقة مع نتاج العصر ومتطلباته دون إهدار لأى من القيم الاجتماعية والإنسانية الراسخة فى وجداننا، ودون طمس لها أو تغييرها من منطلق مجازاة العصر.

وحتى يمكن الإعداد السليم للبنية الأساسية للمعلوماتية يجب أن يتم ذلك على المستويات المختلفة

أو نحو ذلك) يؤدي إلى تقييد قدرة التنظيم على تطوير المعلوماتية داخل الوحدة ككل حيث أنه سيصبح منفذ لسياسة المستوى الرئاسي الأعلى منه مباشرة ومتاثرا بتوجهاته (سواء أراد أم لم يرد ذلك). وسنعرض لهذا الموضوع في بحث مستقل حيث أن نجاح التطبيق يعتمد إلى حد كبير على الموقف التنظيمي.

الإعداد على المستوى القومي:

يشتمل الإعداد على المستوى القومي جميع محاور إعداد البنية الأساسية السابق الإشارة إليها. وإذا كان الإعداد على مستوى الوحدة يقتصر في أغلبه على الوحدة ذاتها - مع اعتبار الدور الاجتماعي لتلك الوحدة - وبالمثل الإعداد على مستوى الفرد، إلا أن ذلك يظل مقصوراً على الوحدة أو الفرد ولا يصير توجيهاً عاماً للمجتمع إلا إذا تم على المستوى القومي. وبالتالي فإن الإعداد على المستوى القومي هو المسئول عن توجيه حركة المجتمع ككل في الاتجاه الصحيح. كما أن إمكانية العمل للوحدات والأفراد لا يمكن أن تتم ما لم يكن هناك المناخ الملائم من القوانين والسياسات التي يتم وضعها وتقنينها على المستوى القومي.

لذلك نجد أن الإعداد على المستوى القومي يجب أن يتم أولاً حتى يمكن أن يكون هناك تكامل في الإعداد على مستوى الوحدات والأفراد. وغنى عن القول أن محاولات الوحدات والأفراد في ظل عدم توفر البيانات المعدة على المستوى القومي هي محاولات رائدة ومطلوبة ولكنها تكون في الأغلب ذات نتائج محدود

إشباع تلك الحاجات: لا يجب أن ينصب على الإشباع المادي فقط من ناحية المأكل والملبس والمشرّب والسكن وبقيّة الحاجات العضوية والغريزية الأخرى، ولكن يجب أن يكون هناك إشباع متجانس لتلك الحاجات النفسية والعقلية والأخلاقية والتي تفوق في أهميتها الحاجات المادية والتي تنسق وتسيطر على الإشباع المادي والغريزي، وبدون إشباع متجانس لتلك الحاجات النفسية والعقلية والأخلاقية فإن الحاجات المادية والغريزية تعتبر هي القوى المسيطرة والمحركة والفاعلة في توجيه حركة المجتمع.

الإعداد على مستوى الوحدة:

يقصد بالوحدة هنا جميع المنظمات والمؤسسات والجمعيات الاقتصادية والاجتماعية والخدمية ومستوياتها الصاعدة. يشتمل الإعداد على مستوى الوحدات توفير الاستثمارات اللازمة سواء كانت تلك الوحدات إنتاجية أو خدمية أو بحثية. كما يشمل ذلك إعداد الكيانات التنظيمية داخل الوحدات للقيام بتلك المهام من نوعية وتدريب وتشجيع الأفراد على استخدام المعرفيات والمكونات المادية المتوفرة.

ومن خلال تجربتي الشخصية واستناداً إلى كثير من التجارب الناجحة أرى أنه لكي يؤدي تطبيق المعلوماتية الغرض المرجو منه يجب أن يكون هناك اتصال مباشر بين الوحدة ورئيس فرق المعلوماتية. إن وضع الهيكل التنظيمي لنشاط المعلوماتية ضمن أحد أنشطة الوحدة (مثل تعيينه للشئون المالية أو الإدارية أو الهندسية

٥ - إعادة هيكلة الرواتب والوظائف في المجال

الجامعي بما يسمح بالحفاظ على مستوى معيشي متميز لعضو هيئة التدريس.

٦ - تفرغ عضو هيئة التدريس للعملية التعليمية والبحثية

٧ - توسيع قاعدة هيئة التدريس بما يكفل تقليص عبء الدارسين مع الغرض الواحد بما يسمح له بتفسير الوقت اللازم للبحث والاطلاع ومتابعة الدارسين.

٨ - تطوير العلاقة بين الجامعة والصناعة بحيث تكون أحد شروط الترقى في السلك الجامعي العمل المتفرغ بالمخالات الصناعية لفترات محدودة

٩ - الرقابة على مراكز التدريب والتعليم الخاصة وتصنيفها ووضع مقاييس يلتزم بها حتى لا تتحول العملية التعليمية إلى عملية تجارية بحتة تركز على مادة دعائية هدفها التسويق وتحقيق الربح بغض النظر عن كفاءة المنتج وعائدته القومي.

١٠ - تشجيع البحث العلمي وتوفير وسائله

١١ - إعادة هيكلة الوظائف والرواتب في مجال البحث العلمي بما يسمح بتشجيع الباحثين على العمل في هذا المجال بالإضافة إلى الحفاظ على الثروة البشرية والخبرات.

١٢ - الإعداد الجيد للباحثين بما يتضمنه ذلك من إرسال البعثات وتوفير البرامج التدريبية في الأنشطة المختلفة داخليا وخارجيا.

كما أن محدودية مواردها وإمكاناتها تطيل في الفترة الزمنية اللازمة لإحداث تأثير على حركة المجتمع. ولما كان محور حديثنا هو اللحاق بالعصر وتطوير المجتمع ككل لذلك نرى أن لا مناص من أن يتم إعداد على المستوى القومي وبأقصى سرعة ممكنة.

ونقترح التالي في اتجاهات محاور الإعداد:

١ - إعداد القوى المتعلمة من خلال المراحل التعليمية المختلفة والتي يمكن تقسيمها إلى ثلاث مراحل رئيسية هي: المرحلة قبل الجامعية والمرحلة الجامعية والمرحلة بعد الجامعية. ويتضمن ذلك إعداد وتوفير المتاحج اللازمة للتدريس في كل مرحلة مع توفير ما يتطلبه ذلك من معامل وأجهزة ومعدات، بالإضافة إلى توسيع مفاهيم المعلوماتية لدى الدارسين والتوعية المستمرة بأهميتها، كما يمكن أن يتم ذلك من خلال التجهيزات والأنشطة العلمية والثقافية المختلفة.

٢ - الإعداد الجيد للمحاضرين والمدرسين، وبالطبع فإن فاقد الشيء لا يعطيه، وبدون توفر المحاضر الجيد فإن العملية التعليمية كلها ستتهار.

٣ - تطوير أنظمة العمل الجامعي والارتباط بين الجامعة والصناعة بما يسمح بتبادل الخبرات بين الطرفين.

٤ - العمل على تواجد أعضاء هيئة التدريس بالجامعات والمعاهد خلال اليوم الدراسي وذلك حتى يتحقق الاتصال والتواصل المستمر مع الدارسين.

٢٣ - استخدام وسائل الإعلام في أعمال التعليم المستمر ونشر الجديد في هذا المجال، بالإضافة إلى كسر حاجز الخوف والرهبة لدى المواطنين من المعلوماتية بصفة عامة.

رابعاً، المشروع القومي للمعلوماتية،

نظراً للارتباط الكبير السابق الإشارة إليه بين إعداد البنية الأساسية للمعلوماتية وتطوير المجتمع، وكما اتضح من العرض السابق مدى أهمية الإعداد السليم بالإضافة إلى أنه لا غنى لنا عن ذلك إذا أردنا الاستمرار والتطور والتزامن مع حركة العالم من حولنا، لذلك كله نقترح أن يعالج موضوع إعداد البنية الأساسية من المنظور القومي. ويقصد بالمعالجة من المنظور القومي أن يتم التنفيذ من خلال دراسة شاملة وعامة للوضع الحالي مع وجود رؤية محددة لما نرغب في تحقيقه والوصول إليه على مستوى المجتمع ككل. وكما سبق القول أنه من غير الممكن ترك مثل هذه المهمة للجهود الفردية لما تتضمن من اتساع الأفق ليشمل أنشطة عديدة داخل المجتمع مما يعنى التنسيق والتنظيم بين تلك الأنشطة حتى يتحقق المأمول.

لهذا كله نقترح أن يتم معالجة الموضوع بأكمله من خلال مشروع قومي لتطبيق وتطوير المعلوماتية في مجتمعنا. لذلك نقترح أن يتم إنشاء هيئة قومية للمعلوماتية تتكفل بمثل هذا المشروع ويكون لها من الاستقلالية ما يتيح لها حرية الحركة وفاعلية الأداء، وبحيث تتولى هذه الهيئة التخطيط والتنسيق لهذا

٢٤ - تطوير أنظمة وإمكانات المكتبات الحالية والتوسع فيها بنسبة يوفّر للدارس والباحث المعارف المختلفة.

١٤ - إنشاء وتطوير أنظمة وبنوك شبكات المعلومات وتيسير الاشتراك بها.

١٥ - تشجيع النشر العلمي عن طريق إنشاء ودعم الدوريات العلمية وتخفيض تكلفة إنتاج الكتاب وإذا احتاج الأمر توفير الدعم اللازم له. هذا بالإضافة إلى توفير الحوافز للمؤلفين والناشرين.

١٦ - إتاحة الفرصة للأفكار الجديدة ووضع نتائج البحث العلمي موضع التجريب والإنتاج.

١٧ - تنمية وتشجيع المشروعات الصناعية في مجالات المعرفيات والمكونات المادية.

١٨ - تشجيع الصناعة على التعاون مع الجامعات والمعاهد والمراكز البحثية المختلفة لحل المشاكل التقنية والفنية التي تصادفها من خلال مشاريع بحثية تمولها الصناعة.

١٩ - من القوانين ووضع السياسات المشجعة والملائمة لدفع عجلة التطور في ذلك الاتجاه.

٢٠ - وضع القياسات اللازمة للوصول بالمنتج إلى المستوى الذي يسمح له بتطوير المجتمع داخلياً وبالتصدير والمنافسة الخارجية.

٢١ - وضع ميثاق أخلاقي للعاملين في مجال المعلوماتية.

٢٢ - توفير التوعية اللازمة لأفراد المجتمع بالمعلوماتية وأهداف ونشاط المشروع ككل مع استخدام جميع وسائل الإعلام المتاحة في ذلك.

١ - وجود قنوات اتصال متعددة بين اللجنة

ومؤسسات المجتمع المختلفة.

٢ - وجود تمويل للإتفاق على أعمال اللجنة.

٣ - العمل على تفرغ أعضاء اللجنة للإعداد الجيد

لهذه الدراسة.

وحتى يمكن أن تضمن النجاح لأعمال اللجنة يجب أن يتم تحديد فترة زمنية يتم خلالها الانتهاء من الدراسة وعرض نتائجها مع وجود جدول زمني لأعمال اللجنة والمتابعة المستمرة لأعمالها.

ويستد الإلتئاف من الدراسة ووضع تصورات للمسارات الممكنة والوسائل المطلوبة لإخراج هذا المشروع إلى حيز الوجود يمكن أن يمهّد إلى هذه اللجنة أو غيرها باتخاذ الإجراءات اللازمة للتنفيذ واقترح إذا ما أسد التنفيذ إلى كيان آخر غير اللجنة، أن تستمر اللجنة في عملها لمتابعة ومراقبة ومساندة أعمال التنفيذ وتطويرها طبقاً لما يستجد من تطورات علمية وتكنولوجية.

المراجع

- ١ - فريد شونه، نهج استراتيجيات وسياسات الأعمال (القاهرة: أكاديمية السادات ١٩٨٩).
- ٢ - عبد الحميد السيد، أصول ومبادئ الإدارة في مجال الأعمال الحكومية (القاهرة: مكتبة عين شمس، ١٩٨٧).
- ٣ - محمد محمد الهادي، نظم المعلومات في المنظمات المعاصرة (القاهرة: دار الشروق، ١٩٨٩).
- ٤ - محمد محمد الهادي، نحو مستقبل أفضل لتكنولوجيا المعلومات في مصر (القاهرة: ١٩٩٥).

المشروع بالإضافة إلى دفعه في الاتجاه السليم والإشراف عليه وإخراجه إلى حيز التنفيذ ومتابعة تنفيذه مع الجهات والوحدات القائمة والمشاركة في تنفيذه.

لجنة المشروع القومي للمعلوماتية:

حتى نرسع بمراحل التنفيذ دون الخوض في كثير من الجدل وحتى نتمكن من وضع مثل هذا المشروع في موضعه الصحيح وبدء إجراءات تنفيذه وإخراجه إلى حيز الوجود نقترح أن يتم تكوين لجنة من الخبراء في مجال المعلوماتية هدفها التالي:

- ١ - إقناع المجتمع بأهمية ذلك المشروع.
- ٢ - تدبير التمويل اللازم للإتفاق على أعمال اللجنة.
- ٣ - دراسة وإعداد المشروع القومي للمعلوماتية وبالقطع فإن تلك الدراسة يجب أن تكون شاملة لجميع العناصر وأن تأخذ في اعتبارها الآتي:
- ١ - تجارب الآخرين في مجال المعلوماتية.
- ٢ - الأهداف والمتطلبات القومية.
- ٣ - المتطلبات الأمنية.

٤ - دراسة الوضع الحالي للمعلوماتية دراسة مستفيضة ومتعمقة بحيث تعطي صورة واضحة وحقيقية عن الموقف.

- ٥ - الإلتزام بمنهج البحث العلمي.
 - ٦ - اقتراح بدائل للاختيار بينها.
- وفي اعتقادي أنه لكي تؤدي مثل تلك اللجنة الهدف منها يجب توفير الآتي:



البنك الوطنى للتنمية

national bank for development NBD

شهادات الإدخار الثلاثية

ذات العائد الشهرى

٢٥٪ ١١

- ★ تصدر الشهادة بفئات ١٠٠/٥٠٠/٢٠٠٠/٥٠٠٠/١٠٠٠٠/٢٥٠٠٠ جنيه مصرى
- ★ مدة الشهادة ثلاثة سنوات قابلة للتجديد
- ★ يصرف العائد كل شهر بمعدل ١١٪ سنويا
- ★ يمكن الاسترداد بعد مرور ستة أشهر من تاريخ الشراء
- ★ يمكن الإقتراض بضمانها بشروط ميسرة

كافة التفاصيل بفروع البنك المنتشرة بالقاهرة والمحافظات وعدد ما ٦٦ فرعا

٥ شارع البورصة الجديدة - القاهرة

ت: ٣٩٢٨٨٤٩ - ٣٩٢٣٧٤٥ - ٣٩٢٣٥٢٨

نرحب بكم على موقعنا بالانترنت

WWW.nbdegypt.com



بسم الله الرحمن الرحيم

﴿وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون﴾

حديق الله العظيم

شركة النيل لنقل البضائع (ش.م.م)

(طبقاً لاحكام القانون ٨١/١٥٩)

ولدت عملاقة منذ ٤٠ عاماً في مجال تقديم خدمة نقل البضائع على الطرق البرية داخل مصر وخارجها
وتقدم جميع الخدمات التي تتعلق بما من شحن وتفرغ وتخليص جمركي ونجدة واصلاح وحدات النقل
الثقيلة ، وكذا فهي مميزة في ادائها لكونها بحق كيان اقتصادي متكامل .

﴿شعارها الدقة والالتزام والامانة والنقل الامن﴾

هدايا الجودة والكفاءة في تقديم خدماتها والتي تتمثل في:

- نقل المعدات والمهمات والمواد اللازمة للمشروعات الكبرى في توكني والوادي الجديد وشرق بورسعيد
 - نقل مستلزمات الشركات البترولية وخطوط الانابيب والمعدات لمحطات حقول البترول والغاز الطبيعي
 - نقل المواد التموينية من القماح وذرة وسكر وخلافه
 - النقل الامن للحاويات وذلك بامتلاك وحدات مجهزة لهذا الغرض.
 - نقل مواد البناء ومستلزمات الانتاج والمنتجات الصناعية والغذائية والادوية
- وتقوم الشركة بتأدية خدماتها من خلال فروعها ومكاتبها المنتشرة داخل الجمهورية وبها كالاتي:

- ١- المركز الرئيسي : شارع مركز تدريب المدربين -- الاميرية - القاهرة
٢٥٧٧٠٣٣-٢٥٧٣٧٣٤-٢٥٧٣٩٧٤-٤٥٥٣٩٧٤-٤٥٤٤٢٣٣
- فرع القاهرة : شارع مركز تدريب المدربين ت ٢٥٧٩٨٥٨
- فرع الاسكندرية القباري/ الطريق السريع ت : - ٣/٣٦١١٤٣٧/٣٦٢٠٦٧١
- مكتب التسويق: سموحه - مساكن العبور - بلوك ٢ ت: ٤٢٢٤٦٨
- فرع المنيا : شارع سكة ثله ت: ٨٦/٣٦١١٣٧/ ٣٦٢٩٣٢
- فرع المنصورة : امام استاد المنصورة الرياضي ت ٥٠/٢٢٤٢٤٩٠/ ٢٢٤٢٩٦٧
- فرع الزقازيق : تل بسله ت: ٥٥/٢٣٠٤٢٧٩
- مكتب تسويق اسبوط : ١٨ ش الشهيد يسرى راجب ت : ٨٨/٣٣٦٠٤٨
- مكتب تسويق السويس: مدينة ٢٤ اكتوبر بلوك ١٠ مدخل ب شقة ١ ت: ٢٢/٣٣٤٣٧٩
- مكتب بورسعيد: داخل الميناء ت : ٢٦/٣٢٤٧٩١/ ٠٦٦/٧٣٢٠٥٧/ استراحة
- مكتب تشييلات دمياط : داخل ميناء دمياط
- مكتب سفاجا : مدينة سفاجا الاسكان العسكري / محافظة البحر الاحمر
- مكتب مغاغا : ش الجمهورية ت : ٨٦/٥٦٠٢٠٩

وذلك بامتلاكها اسطول نقل كبير يتكون من ٣٥٠ وحدة مجهزة لجميع اغراض نقل البضائع من احدث
المراكات العالمية وتوفر العمالة المميزة مرتفعة الخبرة والكفاءة الفنية ملتزمة الاداء في تأدية عملها .

﴿عملاؤنا دائما على حق﴾

مع خالص تحيات العاملين بالشركة

شركة مصر الوسطى لتوزيع الكهرباء.

* قيام المختصين من الشركة بتقديم الدعم الفني والاستشارات الهندسية بن يطلبها.

عزري المستهلك :

يسعدنا أن نقدم بعض الإرشادات التي تساعد على ترشيد الطاقة الكهربائية وتضييق قيمة فاتورة الكهرباء بأساليب ملائمة في متناول الجميع ، ونشنى للسادة العملاء مزيد من الرفاهية والسعادة .

فى المنازل :

- * تغيير نظام اللبام العادية إلى لبام فلوروسنت
- * تركيب اللبام الموفرة للطاقة المهربائية لاثنا توهر ٦٠% من الطاقة المستهلكة وعمر تشغيلها ١٠ أضعاف عمر اللبام العادية .
- * عدم ترك لبام الكهرباء مضاءة فترة طويلة بغرف لاستخدامها .
- * يفضل استخدام السخانات الكهربائية بالتسخين عند درجة حرارة ٦٠ درجة وقت الحاجة لتوفير ٤٠% من الطاقة المستهلكة .
- * تشغيل الغسالات الكهربائية بالتسخين عند درجة حرارة ٦٠ درجة يوفر ٤٠% من الطاقة المستهلكة .
- * عدم تشغيل / غسالة الملابس / غسالة الأطباق والسخانات / والمكواه / في فترة الذروة المسائية .

فى المجالات الصناعية والتجارية :

- * ترشيد الطاقة المستهلكة بتركيب مكثفات لتحسين معامل القدرة .
- * ترشيد الإضاءة فى العناية والإعلان وعدم التشغيل فى فترة الذروة
- * استخدام الأجهزة ذات المواصفات القياسية مما يطيل عمر المدة ويقلل الاستهلاك .

فترة الذروة المسائية ،

صيفا من الساعة ٧ مساءً إلى الساعة ١١ مساءً
شتاء من الساعة ٥ مساءً إلى الساعة ٩ مساءً .

بريد اليكترونى : Meddco @ Gega.net

المركز الرئيسى للشركة : ٧٨ شارع الحرية بالمنيا

فاكس : ٣٥٥٢٧٠٨٦

٣٦٥١٥٢٠٨٦

تليفون : ٣٥٥٢٧٠٨٦ مباشر

٣١٠٣٩٩٠٨٦ سويتش

٣٣٩٩٥٠٨٦

٣٣٢٨٨١٠٨٦

خدمة العملاء فى قمة اهتماماتنا وهدفنا تحسينها من أجل عملنا قمتنا بتحقيق خدمة سريعة متميزة للعميل بأجراءات مبسطة وشفافة وسيرة وتم تنفيذها بالآليات الآتية :

* تسهيل أداء الخدمة للمشتركين وسرعة إنهاء الإجراءات الخاصة بهم وذلك بتنفيذ نظام الموظف الواحد (أى تبدأ وتنتهى خدمة المشترك عند موظف واحد فقط) .

* تبسيط الإجراءات المتعلقة بخدمة المشتركين طبقا لتوقعات محددة ومعلن عنها بجميع هندسات الكهرباء .

* تم إمكانية أعمال قراءة عدادات الطاقة وصولا إلى قراءات صحيحة تعتمد على الإستهلاك الفعلى لخدمة أكثر من ٢ مليون مشترك بالمحافظات الواقعة فى نطاق عمل الشركة (اليوم / بنى سويف / المنيا / أسيوط / الوادى الجديد) .

* تم تطوير مراكز الخدمة الرئيسية بإدخال نظام مراقبة الاعطال وإدارة الاحمال الكهربائية .

* تم إدخال خدمة تليفون (١٢٦) لإبلاغ الاعطال بجميع الهندسات على مدى ٢٤ ساعة وتسجيل كافة بيانات الاعطال وخطوات إصلاحها على الحاسب الآلى .

* تم إنشاء (١٩٤) مركز خدمة فرعى بالوحدات المحلية بطرود الشركة تنولى أعمال التشغيل والصيانة وإزالة الاعطال منظم بها العمل بإجراءات محددة وواضحة ومعلنة للجمهور ومزودة بأجهزة لاسلكي محمولة وأطقم فنية مدربة .

* تجهيز جميع مراكز الخدمة بالشركة (الهندسات) بالحاسبات الآفية فى صورة شبكات محلية صغيرة تهديا لربطها بشبكة المعلومات المتكاملة الجارى إنشائها بالشركة .

* إنشاء وحدة خدمة المشتركين لمعاونة العملاء (الذين لا يجيدون القراءة والكتابة) .

* تزويد العملاء ببنشرات دورية بالخدمات التي تؤديها الشركة وعمل استقصاء سنوي لقياس مستوى أداء الشركة .

* الإبقاء بمستوي العاملين العاملين على أداء خدمة المشتركين وذلك باستخدام الحاسبات الآفية والبرامج المتخصصة لذلك .

* ترسيخ قيمة الإحساس بالجمال والإنتماء بالنظافة والعمل على زيادة الرقعة الخضراء بجميع هندسات الكهرباء بالشركة بما يفضى تأثيرا إيجابيا على القاشمين بالخدمة والمتزدين على الهندسات وفروع والإيرادات وتطوير المباني لتناسب هذا الفكر .

الهيئة العامة للتحكيم واختبارات القطن لتطوير وتحديث

الهيئة العامة للتحكيم واختبارات القطن أنشئت بقرار جمهوري رقم ١١٠٥ لسنة ١٩٦٥

[أحد الهيئات العامة الاقتصادية التي تتبع وزارة التموين والتجارة الداخلية ..

الهيئة تتول ذاتيا من أجور الخدمات التي تؤديها للعملاء

ويحول الفائض للدولة مع سداد أقساط الدين السابقة لوزارة المالية

عينة خلال العام بخلاف إعداد صناديق النماذج القياسية لأصناف ورب القطن المصري وتوزيعها على الجهات المتعاملة في القطن .

★ في مجال التنمية الفنية والبشرية .. وفي ظل تحرير التجارة وإتباع نظم آليات السوق زاد حجم النشاط ومراحله . فبعد أن كان عدد الشركات المتعاملة في مجال التجارة والتصدير ٦ شركات أصبحت الآن ٢٠٠ شركة مسجلة تاجر . وبعد أن كانت عدد مواقع التجميع لا تزيد عن ٧٠٠ موقع أصبح الآن عدد المواقع على الريف ٣٦٠٠ موقع .. ولذلك كان لزاما على الهيئة أن تسعى حثما خلال السنوات الأخيرة في تعيين وإحلال شباب جديد في بداية السلم الوظيفي (المستوى الثالث الفنى بقطاع الإنتاج) وتدريبهم على أحدث تكنولوجيا العصر بالمركز الدولى للتدريب التابع للهيئة حيث تزداد الحاجة للفنيين لمواجهة الجهد والإعداد والمواقع الفنية في السنوات الأخيرة مع خلو درجة كبيرة حيث لايمكن من الترقية بعد خلوها على درجة بجانب إن جيل الفرائين الفنيين بالهيئة أغلبهم من كبار السن ونجى الآن عرض الموضوع بالكامل على الأستاذ الدكتور حسن خضر وزير التموين والتجارة الداخلية مع الالتزام بعدم المساس بما يؤول للخزانة من فائض أو سداد أقساط الدين السابقة .

★ بدأت الهيئة في ميكنة كافة العمليات الفنية والإدارية والخدمات المقدمة .. من خلال الكمبيوتر والفاكس والحفظ الإلكتروني مع استخدام شبكة الإنترنت في الدعاية والدعوة للعملاء لشراء القطن المصري بجانب تسجيل كافة القطن في مصر والعالم وإصدار لترات أسبوعية وشهرية وسنوية توزيع على كافة المتعاملين في القطن المصري .

★ نشاط الهيئة فنيا في مجالات القطن المختلفة فهي التي تصدر الشهادات المعتمدة محليا وعالميا بالقيمة الفنية للاقطان في كافة مراحل التداول ومن مواقع التجميع في الريف والمحافظ والمكابس وحتى تصدير القطن في بيل أو تسليم المخازن المحلية .

★ مواقع التجميع في الريف تتولى الأجهزة الفنية للإدارة المركزية للفرز والتحكيم العمل في عدد ٣٦٠٠ موقع في قرى مصر يتم أسبوعيا فرز أكياس القطن كيس كيس وعمل التصافي في الشعر لكل منتج على حدة لكي تتحدد سعر القطنار المسلم للشركات المشتريه وأيضا في مواقع العمل في المحالج على مستوى المحافظات عدد ٦١ محالج و١٨ مكيس تصدير والشركات المشتريه المسجلة تاجر ٢٠٠ شركة وتتولى أجهزة الإدارة معانة وفحص وتصنيف وفرز وتسييف والإشراف والمراقبة الكاملة على عمليات الحلق والكبس وتجنبين الاقطان المخالفة غش وتلوث والمخلوطة صنف ورتبة وتحرير المحاضر بالمخالفات .

★ سحب العينات وفقا للطرق الفنية من عدد ١٠٠ موقع وشونة تابعة لشركات الحليج والتجارة والتصدير والغزل وتحريرها ونقلها للإسكندرية .

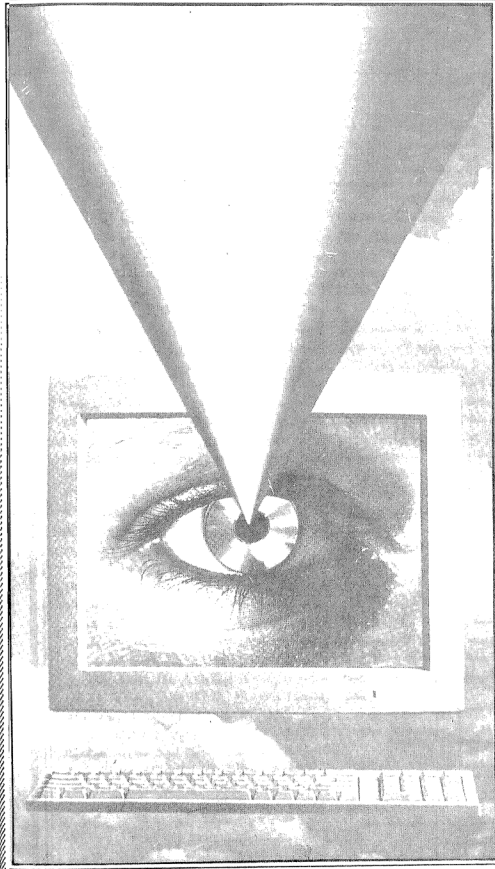
★ تتلقى معامل الإدارة المركزية واختبارات الغزل والتيلة العينات الخاصة بتحديد الصفات الطبيعية والتكنولوجيا لكافة الاقطان المصرية والمستوردة باستخدام أحدث الأجهزة في العالم مع المعايرة للأجهزة دوريا مع المؤسسات العالمية المعنية وتبلغ عدد العينات التي تم إجرائها ٥٠٠٠٠ عينة خلال العام .

★ تتلقى معامل الإدارة المركزية الاختبارات وتحديد المحتوى الرطوبى لكافة الاقطان واللوطات المتعامل عليها وهي حوالى ١٠٠.٠٠٠ عينة خلال العام .

★ تتلقى الإدارة المركزية للخبراء المخطون وإجراءات التحكيم بمبوعة مينا البصل (البضاعة الحاضرة) عينات التحكيم (الإبتدائي - الاستئناف - إعادة النظر) وهي أعلى سلطة فنية في مجالات التحكيم في مصر . ويبلغ عدد العينات التي تم التعامل عليها (٦٦.٠٠٠)

مهندس / السيد عرفان راشد

رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة للتحكيم واختبارات القطن



« نظرات فى الإدارة الحديثة »

الحلقة الخامسة عشر:

« نظرة إلى بيئة
العمل فى
المناطق النائية
وسياسة
التعيينات
الجديدة »

للدكتور/عبد الفتاح إبراهيم السيد بلور
(وكيل وزارة سابق بالجهاز
المركزى للتنظيم والإدارة ،
وأستاذ تشريعات التنمية
والعلاقات الدولية بجامعة
القاهرة ، وعضو مجلس إدارة
الجمعية العربية للإدارة
العامة ، والمحامى بالنقض
والمحاكم العليا الأخرى .)

إنه لتصرف حكيم توزع أمر التعيينات الجديدة للعاملين على جميع المحافظات تسكيناً لهم في مواطنهم المحلية، وهذا بإشراف وزارة التنمية الإدارية والجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، إذ أن في ذلك إعفاء لهؤلاء العاملين من مشاكل العمل في المناطق النائية ومن حيث البعد عن محال إقاماتهم الأصلية - وهذا النهج الصائب هو امتداد لسياسة نقل العاملين لتوطنهم في محافظاتهم. وهذه النظرة إلى بيئة العمل في المناطق النائية تظهر قيمة وأهمية هذه السياسات المذكورة الخاصة بالتعيينات الجديدة وبتنقلات العاملين لتقليل الأعباء في المناطق النائية على العاملين وعلى العمل وعلى الإدارة نفسها. ويسوى الدستور بين جميع المواطنين أمام القانون في الحقوق والواجبات؛

كما يمتد سلطان الدولة إلى كافة المناطق الداخلة في حدود إقليمها بحيث تتمكن من تنفيذ قوانينها دون عوائق وتكفل للمقيمين بها التمتع بكافة الحقوق التي نصت عليها تلك القوانين، ووسيلتها في ذلك عمالها الذين تعينهم في هذه المناطق لتنفيذ قوانينها ولوائحها وقراراتها.

ويلاحظ إنعكاس آثار الظروف البيئية والطبيعية على الحالة المعنوية للعاملين في المناطق النائية من عدم الاستقرار والتفكير الدائم في النقل إلى محافظاتهم وإلى حيث تيسر سبل المعيشة ويؤدي إبعادهم عن ذلك إلى انخفاض مستوى إنتاجيتهم.

لذلك وجب تفهم الأوضاع والمشكلات القائمة في هذه المناطق في ضوء مجموعة العوامل والظروف والاعتبارات البيئية التي تحيط بظروف العمل وتعيش فيه. ودراسة البيئة تعد في واقع الأمر دراسة موضوعية تؤدي إلى فهم طبيعة المشاكل التي يواجهها العاملون في المناطق النائية وأدى بالتالي إلى تفهم الإدارة لأسلوبها الصحيح المذكور عليه.

وعدم تجاهل عوامل وآثار وظروف العمل في المناطق النائية للمغتربين فيها وفهمها فهماً حقيقياً وإدراك آثارها هو البداية السليمة لدراسة وفهم خصائص الإدارة فيها، لأن هذه العوامل لا تؤثر في التنظيمات والعاملين بها في المناطق المختلفة بدرجة واحدة وإنما يختلف فعلاً طبقاً لأحوال وظروف كل منطقة فلا يمكن افتراض أن العمل الإداري في منطقة ما يستطيع أن يتخلص من اعتبارات الزمان والمكان، أو أنه يمكن بشكل أو بآخر أن يسدو

مستقلا أو منعزلا عن تأثير العوامل البيئية الأخرى والطبيعية التي تحيط به.

ولما كانت هذه العوامل وغيرها في المناطق النائية تختلف اختلافاً بيناً عن غيرها من المناطق الأخرى، كان لا بد من النظر إلى العاملين بها نظرة خاصة تتفق مع ما يتحملونه من أعباء في سبيل القيام بواجبات وظائفهم حتى يضمن ولاؤهم لعمليهم ووفائهم لمسئولياتهم.

ولكى تتضح المشاكل التي يواجهها العاملون في المناطق النائية التي ليست مواطنهم الأصلية وما يرتبه ذلك من آثار في إدارة المرافق بها - فإنه ينبغي التعرض لطبيعة هذه المناطق وبيان العوامل الاجتماعية السائدة فيها وآثارها على العاملين بها في ضوء النظم القانونية للتعيين والنقل والترقيات ووسائل الاتصال الإداري بها ونظم

الحوائز وكذلك دور الإدارة المحلية حتى يتسنى استخلاص الأسباب الحقيقية لوجود هذه المشاكل ومحاوله القضاء عليها عن طريق سياسة التعيينات الجديدة وسياسة نقل العاملين إلى محافظات مواطنهم الأصلية واقتراح الوسائل الأخرى التي تكون كفيلة بالقضاء على المشاكل المذكورة.

واستعراض مشاكل العاملين بالمناطق النائية يؤدي إلى التعرض إلى بيان الظروف الاجتماعية والبيئية في هذه المناطق لفهم العوامل المؤثرة في الإدارة ونشاط العاملين بها، والتعرف على مدى انعكاس هذه العوامل على سلوكهم الوظيفي.

فالمجتمع عبارة عن مجموعة من الأفراد يعيشون في مساحة محددة لوحدة جغرافية بها أوجه

للنشاط الاجتماعي تسير في علاقات منتظمة، وقد يكون مجموعة من الأفراد تجمعهم مصلحة عامة ويعيشون جنباً إلى جنب في منطقة جغرافية واحدة.

ويسير الأفراد الذين يضمهم مجتمع واحد في علاقاتهم ببعضهم، وفي علاقاتهم بغيرهم، وفي شئونهم العامة - وفق نظم ثابتة ومقررة وليست وفقاً لأهوائهم، إذ أنهم في حياتهم العائلية والاقتصادية والخلقية والدينية واللغوية والقضائية يتبعون قواعد وتقاليد رسمها النظام السائد في المجتمع الذي يعيشون فيه.

وتنحصر الاحتياجات الأساسية لأي مجتمع في احتياجات اجتماعية وهي الحاجة إلى وجود جمعيات خيرية، ومراكز لتدريب ربات المنازل والأمهات، ومؤسسات علاجية اجتماعية؛ وفي

| | | |
|----------------------------------|--------------------------------|--------------------------------------|
| مؤسسات لرعاية الطفولة كدور | وتتميز هذه المناطق بظروف | ولكن بعض الأعمال سواء في |
| الحضانة للأطفال ومؤسسات | ثابتة من حيث الأحوال الجوية | وحدات الحكم المحلي أو في |
| لرعاية المتخلفين؛ وفي احتياجات | كالارتفاع أو الانخفاض الشديد | المشروعات التي يتم تنفيذها في |
| تعليمية وثقافية وترويجية ورياضية | في درجة الحرارة ونسبة الرطوبة | المناطق النائية تحتاج إلى خبرات |
| تتمثل في المدارس والمتاحف | في معظم أوقات السنة عن | وتخصصات ولا تتوافر في أبناء |
| والمعارض والنوادي ودور عرض | المعدل المعروف وخاصة إذا | المنطقة المعنية. |
| الأفلام الثقافية وقاعات | ما كانت هذه المناطق صحراوية. | ولذلك يكون من العاملين |
| للمحاضرات والندوات؛ وتصرف | وهذا إلى جانب بعدها عن العاصمة | فيها مغتربون ليسوا من أهالي هذه |
| كذلك إلى احتياجات صحية | التي تتركز فيها الوزارات | الجهة وبهذا تظهر بالنسبة لهم |
| كالمستشفيات والمستوصفات | والمصالح والهيئات والأجهزة | مشاكل العمل في المناطق النائية |
| ورعاية طبية للتبصير بالمبادئ | الحكومية المركزية. | وفق ما ذكر. |
| والأسس الصحية الواجب مراعاتها؛ | ونظرا لطبيعة المناطق | ويتوقف مدى تأقلم هؤلاء |
| وإلى احتياجات ترويحية كالحدايق | النائية وظروفها الاجتماعية فإن | المغتربون بالحياة في المناطق النائية |
| العامة وملاعب الأطفال والأندية | سياسة الإعلانات الجديدة | على القدرة على التحمل فكلما كان |
| الاجتماعية والرياضية. | للتبعينات قد راعت توزيعها | لدى المغترب قدرة على احتمال |
| وتتسم المناطق النائية بظاهرة | على المحافظات ليكون الاختيار | الظروف البيئية والمعيشية الصعبة |
| صعوبة المواصلات ولذلك وجب | من أبناء هذه الجهات، وهذا | كلما كان أكثر قدرة على تحمل |
| تغطية هذه المناطق بشبكات كافية | ما أتبع أيضا في سياسة نقل | متطلبات الحياة الجديدة والتأقلم |
| من المواصلات الداخلية | العاملين الموجودين في | بها؛ فهذا يؤثر في مدى كفاءة |
| والخارجية بجانب توفير الوسائل | الخدمة إلى محافظاتهم | العامل من حيث قدرته على إثبات |
| الحديثة للنقل والاتصالات. | ومواطنهم الأصلية. | قيمه في العمل وحاجة المجتمع |

والعمل إليه، فكلما ارتفعت كفاءة العامل وتجاوب بأحاسيسه مع مشكلات البيئة واحتياجاتها ازداد التصاقا بالمجتمع الذي يعيش فيه نتيجة لتقدير المجتمع لكفاءته وإسهامه في الحياة الاجتماعية والعملية.

كما تؤثر العوامل الشخصية الخاصة بالفرد أو بعائلته في مدى إنتاجية الأفراد ومدى تأقلمهم في هذه المناطق.

وتؤدي القيادة الناجحة دورا كبيرا في بث روح التفاهم والتآخي بين العاملين وتواجهد الارتباطات المطلوبة بينهم وبين عملهم والشعور بأهمية العمل الذي يقومون به، مع الاهتمام بالنواحي الشخصية للعاملين؛ فكل ذلك يؤثر في سهولة تأقلم العاملين مع الحياة الاجتماعية في المناطق النائية وقيامهم بالدور

المطلوب منهم في قيادة التطور في هذه المناطق.

وتوفر وسائل الحياة الضرورية للمعيشة في المناطق النائية سهولة تأقلم العاملين بها. ولذلك تبذل الجهود لرفع مستوى الخدمات في المناطق النائية وفقا لطبيعة كل منطقة. فلما كان التعليم هو المدخل الطبيعي لنجاح كل نظام سياسي أمر اجتماعي أو اقتصادي وإنتاجي لما يهدف إليه من إعداد قوة بشرية على درجة عالية من المهارات العلمية لمواجهة احتياجات المجتمع - فلماذا اهتم برفع مستوى هذه الخدمة في كل المناطق بتوفير جهات التعليم بمراحلها المختلفة في جميع المحافظات ورفع مستوى وخبرات هيئات التدريس بها، والتوقف عن إرسال ذوي التقديرات المتأخرة إلى هذه المناطق وعن نقل المرقين

حديثا إليها مما ينعكس أثره على مستوى الأداء.

كذلك تبذل الجهود لتوفير المساكن المناسبة للعاملين في المناطق النائية هم وأسرهم، وعلى القطاع الخاص أن يسهم في حل أزمة الإسكان مع عدم المغالاة في القيمة الإيجارية ويجب توفير جميع مواد البناء والأجهزة الهندسية والإدارة اللازمة.

كما يجب تكثيف الجهود لتوفير مياه الشرب النقية في هذه المناطق. وأيضا من الضروري توفير المواد الغذائية والاستهلاكية بأسعار منضبطة وتوفير نقل الغير منتج منها محليا، وتوفير جميع المواصلات والاتصالات بصفة عامة وكذلك توفير الخدمات المختلفة وفي مقدمتها الخدمات الصحية مع توفير الأدوية والمتخصصين في فروع الطب المختلفة.

وكل هذه الاحتياجات أدت إلى تحويل الإدارة المحلية دورا هاما في الوظائف الشاغرة بها وأن تكون أولوية التعيين لأبناء المحافظة نفسها من أجل القضاء على مشاكل الاغتراب التي تشوّل من قيام العاملين بالعمل في غير مواطنهم الأصلية أو تلك التي تربطهم بها صلات قوية تضعها في حكم الوطن الأصلي بالنسبة للموظف. ونهجت سياسة التعيينات الجديدة هذا المنحى بتوزيع المرشحين للتعيين لمحافظةاتهم وعن طريق الإعلانات الوظيفية في هذه المحافظات. ولقد راعت سياسة التنقلات ذلك الأمر لتوطين العاملين في محافظاتهم والتوقف عن نقل الموظفين الغير مرغوب فيهم لأسباب مختلفة إلى المحافظات النائية كجزاء سلبى لهم خاصة وأن قضاء مجلس

الدولة قد استقر على بطلان اتخاذ نقل الموظف واستبعاده كجزاء إدارى لمخالفة هذا النقل للقانون لعدم النص عليه في القانون ضمن الجزاءات التي يجوز توقيعها على العاملين المخالفين. كذلك يوصى بعدم نقل العاملين الزائدين عن حاجة الوزارات المركزية إلى المحافظات حتى لا تتراكم مشكلة الاغتراب خاصة مع ضعف إمكانيات المحافظات وخاصة النائية منها على تفسير الحوافز المادية والمعنوية الكافية للعاملين بها، وتعذر تحقيق الكثير من التنقلات من محافظة إلى أخرى نتيجة عدم وجود درجات خالية بالمحافظة المطلوب النقل إليها ولافتقار بعض المحافظات لكثير من الخدمات لتيسير الإقامة بها وضيق المجال للترقى في بعضها وبصفة خاصة في

مستويات الوظائف القيادية لمشاكل التدرج الهرمى للوظائف بها مما لا يشجع على العمل بهذه المحافظات. ولذلك وجب وضع أصول وقواعد محددة ومعروفة سلفا للعاملين تحكم التنقلات إلى المحافظات المختلفة وتحديد مدد البقاء في كل منها للمغتربين يتعين النقل بعدها بشرط توافر الرغبة لدى المتقولين؛ ذلك لأن عدم الشعور بالاستقرار النفسى نتيجة لعدم وجود نظام واضح ومرن للتنقلات من المحافظات وإحساس العاملين بأن تواجههم في غير محافظاتهم لفترات طويلة بعيدين عن ذويهم ومصالحهم يكبدهم أعباء مالية وجسمانية لا طاقة لهم بها. ويرتب على عدم الشعور بالاستقرار النفسى انخفاض كفاءة العاملين الإنتاجية واللجوء إلى استنفاد إجازاتهم بمختلف أنواعها وتركهم

العمل لفترات طويلة مما يؤثر تأثيرا سيئا على حسن سير العمل وانتظامه.

هذا وتتم المناطق النائية بالبعد المسافى عن الرئاسات المركزية الأمر الذى يؤدي إلى استغراق وقت طويل نسبيا فى عمليات الاتصال خاصة وأنها تعتمد على وسائل الاتصال الرأسى بين قمم الأجهزة المركزية بالعاصمة وبين مجموعات العاملين فى المنطق النائية الذين يحملون مسئوليات التنفيذ، وهذه الوسائل يأتى البريد فى مقدمتها لقله تكاليفه رغم أن نقله يستغرق وقتا للهم إلا إذا استخدمت الطائرات فى نقله وهذا لا يحصل إلا فى الأحوال العاجلة ذات الأهمية الخاصة نظرا لارتفاع تكاليفه عندئذ.

كما أن هناك وسائل الاتصال الأخرى العاجلة مثل الهاتف والبرق

والتلكس والإيميل والإنترنت. كما يمكن الاتصال عن طريق إيفاد مندوب وخاصة فى الظروف العاجلة جدا والسرية بما يكلف كل ذلك الإدارة من أعباء مالية. وهذه الصعوبات والمشاكل إنما هى نتيجة للأخذ بأسلوب المركزية التى تزيد من المشاكل والصعوبات التى تواجه العاملين بالمناطق النائية البعيدة عن مواقع العمل المركزية؛ ومن هنا ظهرت أهمية التفويض فى الإدارة؛ فأصبح من المسلم به أنه لكى تنفذ الأعمال وتسير الأمور على خير وجه فى أى تنظيم إدارى فإنه ينبغى أن يقوم الرؤساء بتفويض بعض اختصاصاتهم وسلطاتهم إلى مرءوسيههم حتى يتمكنوا من النهوض بمسئولياتهم على أكمل وجه.

وإذا كانت أهمية تفويض السلطة تظهر فى أى تنظيم إدارى

كنتيجة ضرورية لمزاولة السلطة وخلق القيادات والتغلب على التعقيدات الإدارية وسرعة البت فى الموضوعات؛ فهى أشد ضرورة ولزوما بالنسبة للمناطق النائية نظرا لبعدها عن الإدارات المركزية، وذلك حتى تكون الإدارة التى تتخذ القرارات وتحمل مسئولياتها قريبة من مواقع العمل مما يؤدي إلى تفهم المشاكل فى وقتها وموقعها والعمل على سرعة إيجاد الحلول المناسبة لها لضمان سير العمل بالأسلوب الذى يمتنع ويقلل من رد الفعل الناتج عن الإدارة الغائبة ويقضى على مساوئ صعوبة الاتصال.

وقد يكون أمام القائد الإدارى فى الجهاز المركزى أحد أمرين:

فإما أن يفوض من بعض سلطاته إلى مرءوسيه، وإما أن ينتقل بنفسه إلى موقع العمل - ولوجود

القائد في موقع العمل أثر واضح في إنجاز الموضوعات أو المشروعات في الوقت المحدد لها.

ولكن يلاحظ أن بعض القادة الإداريين لا يقبلون تفويض بعض سلطاتهم إلى مرءوسيه في نفس الوقت لا يقبلون الانتقال إلى موقع العمل مما يؤدي إلى وضع العقبات في طريق الأداء ودفع عجلة الإنتاج.

ولذلك فإن اختيار القادة للعمل بالمناطق النائية ينبغي أن يخضع لمعايير دقيقة حتى تتمكن هذه القيادات في مواقعها بالمناطق النائية من مباشرة اختصاصاتها وتحمل أعباء مسؤولياتها والأخذ بالمبادرة في حل مشاكل العمل واتخاذ القرارات الفورية في المشاكل التي تعترض طريق التنفيذ بتوافر الإدراك الكافي لديهم بالأساليب والوسائل اللازمة

وكذلك الدعاية بالعمليات والنسق التي يمكن بواسطتها إدراك الأغراض وتحقيقها مع منح الجهد الإداري ككل توجيها حكيمًا.

ومن المقرر أن استقرار العاملين في وظائفهم يوفر الضمانات الكافية لهم ويوفر لهم الاطمئنان الذي يرفع معنوياتهم ويحفزهم على أداء واجباتهم وزيادة إنتاجيتهم. ومن المعروف أن الحوافز تعتبر من أهم العوامل التي تؤثر في رفع الروح المعنوية للعاملين وبالتالي تؤثر تأثيراً مباشراً وفعالاً في زيادة إنتاجيتهم ودفعهم إلى الإخلاص في العمل وتشجيعهم على بذل أقصى جهد في القيام بواجبات وظيفتهم. وتؤدي الحوافز بوجه عام إلى ضمان مقدرة أعضاء الجماعات الإدارية للعمل سوياً بهمة وثبات ومثابرة تحقيقاً للغرض المطلوب.

وقد ثبت أن الدوافع المعنوية أو الأدبية أو النفسية لا تقل أهمية عن الدوافع المالية والمادية، كما أن سياسة الحوافز الإيجابية ينبغي أن تفهم على أنها السياسة الأكيدة لتحقيق أهداف خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية وذلك لأن تحقيق الاستفادة المثلى من الموارد البشرية يرتبط أساساً بدفع الكفاية الإنتاجية في إطار سياسة محددة واضحة ترمي إلى التغلب على مشاكل ضعف هذه القوى المنتجة والخبرة البشرية، ثم الملاءمة بين احتياجاتها وتطلعاتها وبين ما هو مطلوب منها. ويحمل العاملون في المناطق النائية من المسؤوليات والواجبات ما يتحمله زملاؤهم في المناطق الأخرى ولكل وظيفة مسؤولياتها وواجباتها المحددة؛ ويلفت النظر هنا إلى أن العاملين في المناطق النائية يمارسون

أعمالهم وسط ظروف خاصة تتميز باختلافها بين الظروف السائدة للعاملين في المناطق الأخرى، ولذلك فإنه ليس من المنطق والعدل النسبي التسوية بينهم في المعاملة. وتعتبر الحوافز للعاملين في المناطق النائية ومدى كفايتها من أهم العوامل المشجعة على انطلاق الطاقات الكامنة لدى الأفراد وإقبالهم على العمل بها والتكيف مع ظروفها. ورفع وزيادة الحوافز للعاملين في المناطق النائية تزيد من الدوافع المشجعة على جذب العاملين للعمل بها والاستمرار فيها. وهذه الحوافز منها ما هو مادي يشمل في إكثار التريقات والعلوات والمكافآت إلى جانب ما تشمله الترقية من معنى أدبي يتمثل في وصول العاملين إلى مراكز ومستويات أكبر، وهذا ينصرف أيضا إلى

المكافآت عن الأعمال الممتازة. ويمكن أن تمثل الحوافز المادية في صورة ميزات عينية تعود بفوائد مادية للعاملين مثل تخصيص مساكن ومكالمات تليفونية للعاملين مجانية أو بأجور رمزية وتقرير وجبة غذائية مجانية لهم، ومثل تنظيم تأمين صحي لهم أو علاج مجاني لهم ولأسرهم، ومثل تنظيم حفلات ترفيهية ورحلات أسبوعية أو شهرية، ومثل منحهم راتب اغتراب أو بدل إقامة واستمارات سفر مجانية كافية لتغطية احتياجاتهم. ومن المهم مضاعفة مدد خدمتهم في المناطق النائية سواء بالنسبة إلى الأقدمية في الدرجات الوظيفية أو بالنسبة إلى معاشاتهم، وتعويض العاملين عن إصابات وحوادث العمل والانتقال أثناء المهام الرسمية وهذا بالإضافة إلى

التعويض القانوني المستحق بحسب نوعية ما يطرأ لهم من ظروف وأحوال. ويوصى بأن يهتم كذلك بالحوافز لأبناء الإقليم الذين يعملون فيه لجذب أبنائه للعمل فيه، ففى هذا تدعيم لما يهدف إليه نظام الإدارة المحلية من تحقيق أسلوب الإدارة الذاتية بقيام أبناء الإقليم بإدارته باعتبارهم أقدر الناس على تفهم مشاكله واحتياجاته وحسن إدارة مرافقه. ولزم إزالة عدم الشعور بالرضا الذي يسود أبناء الإقليم من جراء التفرقة بينهم وبين المغتربين نظرا لأنهم يعملون في نفس الظروف غير العادية ويقاسون مثلهم من ارتفاع الأسعار وسوء الأحوال الجوية ويتحملون نفس الأعباء المالية التي يتحملها المغتربون خاصة إذا ما لوحظ أن أبناء الإقليم

غالباً ما يمارسون أعمال وظائفهم في غير محال إقامتهم ببلدهم الأصلية ومن ثم فإنهم يتكبدون أعباء مالية للسكن ومستلزمات المعيشة المرتفعة شأنهم في ذلك شأن المغتربين.

وليس من الضروري أن تكون المساواة بين العاملين من أهل الإقليم وبين المغتربين مساواة مطلقة بل يكفي العمل على تحقيق عدالة نسبية بحسب الظروف.

ولما كان نظام الإدارة المحلية يهدف إلى تحقيق الديمقراطية الإدارية فإنه تبذل الجهود من أجل أن تمارس الوظيفة في المستوى

المحلي بمعرفة أبناء الإقليم لأنهم بحكم اتصالهم اتصالاً مباشراً بالمرافق المحلية يكونون أكثر إحساساً بمقتضيات هذه المرافق واحتياجاتها. ولذلك ظهرت التوصية بتقسيم محافظات

الجمهورية إلى مناطق بحيث تضم كل منطقة أكثر من محافظة لتكون منها وحدات إدارية مستقلة فيما يتعلق بشئون العاملين بها. وسيترتب على ذلك تسهيل عملية النقل بين محافظات المنطقة الواحدة الأمر الذي يمكن معه المساهمة في علاج مشكلة الاغتراب. وتقوم الإدارات المحلية بالاتصال بوزارات الخدمات للعمل على تنسيق التعاون بينها وبين المحافظات النائية لإمكان التوسع في التنمية الاجتماعية والثقافية لتشجيع المغتربين على الإقامة بها.

وكذلك تقوم بالاتصال بوزارة التخطيط ووزارة المالية لمراعاة زيادة الاعتمادات الخاصة بالخدمات المختلفة بالمحافظات النائية عند إعداد خطط التنمية المقبلة بغية تحسين الظروف

المعيشية والاجتماعية بهذه المناطق. ويوصى بإجراء الدراسات اللازمة لتوفير مياه الشرب الصالحة التي تنفي باحتياجات العاملين والمقيمين بهذه المناطق. كما يوصى بصفة عامة بأن تهتم كافة الأجهزة المعنية بالدولة وبأن تتضافر جهودها للعمل على حل مشكلات العاملين بالمناطق النائية وتوفير الوسائل والإمكانيات ونهضة الظروف الأخرى التي تعينهم على التواءم مع طبيعة هذه المناطق والتأقلم معها. وهذا يسير جنباً إلى جنب مع سياسات توزيع الإعلانات عن التعيينات الجديدة على كافة المحافظات لكي يتم تعيين المرشحين في محافظاتهم وكذلك مع سياسة تلبية رغبات العاملين في النقل إلى محافظاتهم ومواطنهم الأصلية.

د. عبد الفتاح بدور

البنك المصري لتنمية الصادرات



يقدم
شهادة إيداع
بعائد سنوي ثابت

١١٪

(يصرف شهريا)

- * مدة الشهادة ثلاث سنوات
- * تصدر الشهادة بفترة ١٠٠٠ جنيه ومضاعفاتها.
- * يحسب العائد من تاريخ الشراء
- * يمكن استرداد قيمة الشهادة بعد ٦ أشهر من تاريخ الشراء وفقا لجدول الاسترداد
- * يمكن الاقتراض بضمان الشهادة
- * إمكانية الاحتفاظ بالشهادة لدى البنك دون تحمل العميل أية مصاريف
- * المزيد من المعلومات يرجى الاتصال بأقرب فرع من فروعنا.

فروع البنك

المركز الرئيسي: ١٠٨ شارع نجيب الدين أبو العز - المهندسين ت: ٧٤٨٠٥٨٧ فاكس: ٢٢٨٥٩٢٨
 الفرع الرئيسي: ١٠٨ شارع نجيب الدين أبو العز - المهندسين ت: ٢٢٨٥٩٢٦ فاكس: ٢٢٨٥٩٢٦
 فرع القاهرة: ١٠ شارع طلعت حرب - برج إيلر جرين - القاهرة ت: ٥٧٩٩٦٥٥ فاكس: ٥٧٩٠٣٩٤
 الإسكندرية: ٩ شارع شفيق منصور - الزمالك ت: ٧٢٥٥١٢٦ فاكس: ٧٢٥٥١٢٦
 مصر الجديدة: ١١ شارع الحجاز - مصر الجديدة ت: ٤٥٣٢٢٣٦ فاكس: ٤٥٥٨١٢٥
 فرع الخروبة: ١ عمارات العصور - صلاح سالم - القاهرة ت: ٢٦٢٥١٧٧ فاكس: ٤٠٣٧٥١٦
 فرع مصق: ٧١ شارع مصق - الدقي ت: ٢٢٨٩٨١٠/١١ فاكس: ٢٢٨٩٨١٣/١١
 العاشر من رمضان: المنطقة الأولى (د) ت: ١٥/٢٦٧٦٠٤ فاكس: ١٥/٣٦٦٣٨
 السادس من أكتوبر: قطعة ١/٣ الجوز (مركز منطقة البنوك) ت: ٨٢٢٠٥٩٩ فاكس: ٨٢٢٠٥٧٠
 فرع الإسكندرية: برج السلسلة / الأراضي ت: ٣/٤٨٩٨١٨٨ فاكس: ٣/٤٨٩٩٠٦
 فرع رشدي (الإسكندرية) ١٦ شارع سوريا - رشدي ت: ٢/٥١٥٠٠١٨ فاكس: ٢/٥١٥٠٠٠٩
 الفرقة: قرية (مطير) - الفرقة ت: ٦٥/٤١٣٧٢٣
 شق سفير - الفرقة ت: ٦٥/٤١١١٢٤ فاكس: ٦٥/٤١١١٢٤
 فرع شرم الشيخ: خليج نعمة - أول التجاري رقم ٨ - شرم الشيخ ت: ٦٩/٦٠٠٧٠٦ فاكس: ٦٩/٦٠٠٧٠٦
 أبو بري سهل حسين ت: ٦٥/٤١٠٧٧٧ فاكس: ٦٥/٤١٠٧٨٨

شركة للبترول



شركة

وإنجازها المتميز من زيوت
محركات السيارات

ميسر سوبر



7500

مورس

تعدد الدرجات ٢٠/٥٠ ب
صيفاً وشتاءاً

- يستخدم لمسافة ٧٥٠٠ كيلومتر أو ستة أشهر أيهما أقرب.
- يناسب تماماً جميع أنواع السيارات.
- يقي بروتينات مواصفات الأول العالمية.
- يحقق أفضل أداء للسيارة صيفاً وشتاءاً.
- يوفر أفضل حماية ضد البرق والتآكل لجميع أجزاء المحرك ويجعله نظيفاً.



الشركة الأهلية العقارية للإستثمارات (اكارات)
أحدى شركات البنك العقارى المصرى العربى و البنك الأهلى المصرى

نعلن عنه

توافر عدد محدود من الوحدات السكنية والإدارية والتجارية والصيفية المميزة

بأبراج الملتقى بالقاهرة والجيزة وصيف رأس البر والعجى الهانوفيل
بأسعار مميزة وتسهيلات بنكية ميسرة

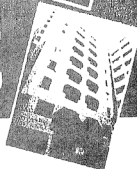
تسهيلات فى السداد على ١٥ سنة
تسليم فوري



كلمة التسهيلات

أبراج الملتقى

ملتقى مدينة نصر ومصر الجديدة والعباسية وإمتداد شارع رمسيس



خصم ١٠ ٪ من القيمة للسداد الفورى

الحجز والإستعلام : ٠٠ قطاع التسويق العقارى بالشركة : ٥ إمتداد شارع رمسيس - العباسية

مجمول : ٠١٠١٤٨٧٥٩٢ - ٠١٣٢٥٢٩٢٨

التعليم من خلال منهج دراسة الحالة

ترجمة: رافقت شكرى
مراجعة ترجمة وإشراف:
عفت البهسى

تصف هذه المقالة بإيجاز ما
يتضمنه التعليم من خلال استخدام
منهج دراسة الحالة، وبشكل
مبسط، فإن منهج دراسة الحالة
يدعو لمناقشة مواقف الحياة
الحقيقية التى يواجهها قادة
ومديرى الأعمال التجارية،
وتقارب الحسابات كل أنواع
المواقف التى يعاها المدير
حتى يمكن التدرج عليها
ومواجهتها أثناء قيامك بدورك
كمدير. ولقد كتبها كاتبو حالات
لم اعشارهم كمحربين جيلين
ليقدموا المعلومات المتوفرة إلى
مديرى الأعمال المهتمين

الهدف التعليمى للحالات

تساعد الحالات على صقل
المهارات التحليلية لدى المديرين
حيث ينبغي أن يستخرجوا أدلة
كمية ونوعية لدعم توصياتهم
وقراراتهم. وفى مناقشة الحالات،
يشير المعلم المشاركين للدفاع عن
تحليلهم ومناقشتهم، ويؤثر هذا
على المشاركين حيث أنه يزيد من
قدرتهم على حل المشاكل ويتمى
مهارتهم على التفكير والمنطق

وتستعرض دراسات الحالة
نطاقاً من المنطقتين والمواقف
وتزود المشاركين بالتجارب
والخبرات فى الحياة الروتينية
اليومية بشكل أكبر وأوسع،
وتسمح الحالات ببناء المعرفة
من خلال تناول الموضوعات
الإدارية المختلفة والشامل
بشكل اختصارى ومكثف مع
المشاكل فى كل مجال. وهنا
يتأتى للمشارك إدراك أن المشاكل
التي يواجهها كمدير لا تعتبر أمراً
فريداً لكل منظمة، وأيضاً كما
يساعده ذلك على تنمية الجس
الفنى لديه بالإدارة

وتوفر الحالات والمناقشات
المتعلقة بها أثناء الدراسة النقاط
الرئيسية والهامة التى تدور حولها
خبرة وملاحظات وتواعيد العمل
لدى المشاركين، ومن الأهمية
يمكن دفع أعضاء الفصل
الدراسى إلى تحديد المشكلة
الرئيسية فى كل حالة وتحليلها
واقترح الحلول وذلك يعتبر أمراً
مهما بنفس أهمية محتوى الحالة
نفسها. ويتم اختيار دروس الخبرة

والتجارب العملية التي يعرضها المشاركون وبدافع عن تحليله لها أمام التحليل الأخرى للمشاركين الآخرين والذين يكون لديهم خبرات ومواقف مختلفة تم اكتسابها من خلال العمل في وظائف أخرى. وهنا تكمن الأهمية حيث تظهر المشاكل المشتركة والتعاملات المتبادلة والاختلافات في المواقف الشخصية والاحتياجات التنظيمية وأثر القرارات في قطاع من المنظمة على القطاعات الأخرى مما يدفع المشاركين نحو مواجهة هذه الأمور والتعامل معها. وربما تعتبر من أهم فوائد استخدام الحالات هي أنها تساعد المديرين على تعلم كيفية إلقاء السؤال المناسب. ولقد علق أحد القادة ذات مرة يقول: «تعتبر نسبة ٩٠% من مهمة الإدارة العليا هي إلقاء السؤال الصحيح حيث أن إيجاد الإجابة يعتبر أمراً مبنياً نوعاً ما، إلا أن إلقاء السؤال الجيد هي المهارة الحاسمة». وعند اقتراح أسئلة المناقشة لكل حالة فإن

المهارة ليست في مبادأة المشاركين في تعداد المشاكل في كل حالة إذ لا يزال فرضاً أن تسأل نفسك أولاً: «ما هي المشاكل التي يجب أن يحلها المدير أولاً؟» وفي مواقف الحياة الفعلية يتم معالجة الكثير من الحقائق والأشكال غالباً دون تحديد المشكلة بشكل دقيق.

والمنفعة الأخيرة التي تسمى الكفاية لتحقيقها من خلال استخدام الحالات هي أن منهج الحالة لتعليم يحدد من الإحساس بالمنفعة والإشارة التي تنتج من كون المشاركين مدير. ولابد وأن يمي المشاركين مرة أخرى في أن كونه مدير. يعتبر أكبر وأعظم تحدي يمثّل في النواحي العقلية والسياسية والاجتماعية

كيفية الإعداد للحالة

يستلزم استخدام منهج الحالة منك شخصياً أن تقرأ بعناية جيدة وأن تفكر في كل حالة على حدة (حوالي ساعتين من الدراسة لكل حالة يتم توزيعها في البرنامج)

ولا توجد طريقة واحدة نتجح لكل شخص وإنما يمكن توفير بعض الخطوط الإرشادية العامة، ومع ذلك يمكن تعديلها وفقاً للمنهج الذي يتبع أكثر منك.

١. اقترأ النشرات الأولى واستمر في تصفح الحالة لتبين ما هو الموضوع الذي تدور حوله المشكلة وما هي نوع المعلومات التي يمكن الحصول عليها لتحليلها.

٢. اقرأ الحالة بعناية مع تحديد الحقائق الرئيسية. ثم اسأل نفسك: «ما هي المشاكل الأساسية التي يجب أن يحلها المدير؟» حاول جاهداً أن تضع نفسك في مكان المدير في الحالة. نمي بالإحساس بالانغماس في مشاكل المدير.

٣. سجل المشاكل الأساسية على ورقة مسودة ثم ادرس الحالة بعناية مرة أخرى مع فرز وتصنيف الاستبانات والأسباب الخاصة بكل جزء من المشكلة.

التعليم من خلال منهج دراسة الحالة

٤. اعتماد مجموعة من التوصيات مدعومة بتحليلك عن بيانات الحالة وإلى هذا الحد، نستأني لك أفضل النتائج إذا مارست العمل بنفسك، ومع ذلك، إذا توافر لديك الوقت قبل الفصل الدراسي، فمن المفيد الدخول في مناقشات ودية مع زملائك المشاركين حول مواقف الحالة ويمكن حصل هذا في أوقات الاجتماعات الخيمية أو تناول الوجبات أو المقاهل المخططة وفي الواقع، يرغب بعض الأفراد في تشكيل مجموعات نقاشية وذلك لإجراء مثل هذه المناقشات ولا يعتبر الهدف من هذه المناقشات هو إنشاء رأي أو موقف جماعي، وإنما لمساعدة كل عضو في الفريق على تنقيح وتعديلو توسيع طريقة التفكير الخاصة به.

ماذا يحدث في الحلقة الدراسية عادة ما يترك المعلم أعضاء الحلقة الدراسية يناقشون

جوابات الحالة التي يرغبون في دراستها.

ومع ذلك يتمثل الدور الهام لأعضاء التدريس في حيث المتدربين على التوغل في جوانب البحث والدراسة التي بدءوا بها وتوجيههم إلى النحوات والاعتبارات التي غفلوا عنها ومن ثم يتبع ذلك مناقشة وجدال صريح وسليم وسوف تزداد متعةك إذا أخذت دوراً إيجابياً في هذه المناقشة. وفي بعض الأحيان، يقض المعلم بعضاً من السجلات والملاحظات التي قامت بها مجموعات أخرى تدور حول نفس الموضوع محل المناقشة، ويعمل على تشجيع المشاركين على فعل المثل، وأخيراً يقوم المعلم بتلخيص المناقشة واستخلاص الدروس والملاحظات المستفادة من الحالة.

وسوف يكون المطلب التعملي والتمودجي في نهاية مناقشة الحالة هو ما هي الإجابة؟ وهنا

تؤكد على أن منهج الحالة للمعلم لا يوفر الإجابة، وإنما يمكن استنباط بعض الإجابات المتاحة ودعمها من قبل عدد متنوع من المشاركين ضمن المجموعة.

هذا ولا تعتبر إدارة الأعمال على الأقل حتى الآن علماً دقيقاً، إذا لا توجد إجابة واحدة تعتبر هي الإجابة المشائية والصحيحة لمشاكل الإدارة.

ففي كل موقف إداري، هناك دائماً احتمال منطقي بأنه لم يتم التوصل بعد إلى الإجابة المثلى، حتى من قبل المتدربين والمعلمين.

ربما نرى المعلم يقترح ما يدعم وما ينقض الأفعال البديلة أو أن يعكس لك ما حدث فعلاً في موقف مماثل. ومع ذلك، فإن ما يحدث فعلاً أو ما يعتقد أي فرد في أنه ما يجب أن عمله ليس بدا دالة كبيرة إنما تكمن الدلالة في معرفتك بما يجب عمله في موقف معين.

التعليم من خلال منهج دراسة الحالة

ويتيح التعلم من خلال المناقشات والأختلافات القوية، إذا يأخذ كل عضو نفس الحليقة الدراسية وأيضا المعلم على عاتقه مسؤولية التحضير للحالة والمشاركة بالأكسار في مناقشة هذه الحالة. ويعتبر عماد هذه المتويات خمس سلسلة من التحارب العملية التمشيرة وكسب الخبرات التعليمية الموجهة والتي تحتوي على نطاق عريض من الموضوعات ووجهات النظر

تشكيل مجموعات المناقشة

تجتمع مجموعات المناقشة كل يوم لمراجعة الحالات والأسئلة الموضوعية وهي تعتبر عنصر تكميلي لفعالية العملية التعليمية لبرنامج بالإضافة إلى المواظبة على الحضور وتجتمع مجموعات المناقشة على شكل ندوة يقوم فيها المشاركون باختيار وتقييم تحليلاتهم للحالات

ويتيح تشكيل المجموعات الصغيرة فرصة للمشاركين للتكلم بتفصيل أكبر لموضوعات الحالة عما هو متاح في حلقات الدراسة الكاملة. وعلى مر الوقت تنفيذ هذه المناقشات في زيادة خبرة كل مشارك عند تطبيق مهارات حل المشاكل وأساليب منهج دراسة الحالة.

وفي البداية يتم تعيين قائد لكل مجموعة نقاشية. ويمكن أن تنفذ المجموعة على تغيير القيادة أو تدويرها دوريا. ومن مهام القائد: تحديد شكل المناقشة والتي تشمل كل الأعضاء وتضمن توفير الانتباه لكل من الحالات المخصصة.

وعامة ما يتنقل شكل المناقشة من تحديد وتحليل المشاكل والموضوعات الرئيسية في كل حالة إلى خطة العمل خاصة بكل مشارك لتناول هذه المشاكل والموضوعات. ولا ينبغي أن يكون هدف المجموعة هو الاتفاق أو الإجماع على خطة

عمل واحدة بل مطابقة البدائل والاختيارات حتى يكون كل فرد في حلقات الدراسة الكاملة معدا لعمل الأتي:

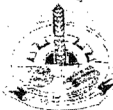
(١) يعرض المشاكل الناتجة في الحالة.

(٢) تقديم سلسلة من الأفعال ينبغي أخذها في الاعتبار لكل جزء من الحالة بالإضافة إلى البدائل.

(٣) صياغة الأسباب بعناية ومنطق لسلسلة الأفعال.

(٤) الدفاع عن التحليل والنتائج في المناقشة المفتوحة وينبغي أن يستخدم التحليل المقيد وقائع (حقائق) لكل جزء ومرحلة تتضمنها الحالة. ولذلك فإن الإعداد الدقيق للحالة، من أجل المجموعة ومناقشات الدراسة، تعميم أمرا ضروريا ورئيسيا.

هذا وتنفق حلقة الدراسة للمجموعة النقاشية قيمتها إذا ما تم تناول وقائع الحالة بشكل بسيط وسطحي.



تعليق

شركة مضاحن مصر الوسطى

الحاصلة على شهادة الأيزو ٩٠٠٢ م
قطاع التخصيب والجبي

٣٥ إمداد من رمسيس ٢ مدينة نصر القاهرة

من توافر دقيق فاخر متميز ذات جودة عالية من إنتاج مطاحننا مستخرج من أجود القمح
الأمريكية والأسترالية لن يرضى من السادة التجار والشركات ومصانع المكنونة بمحافظات
ومدن جمهورية مصر العربية التقدم بطلباتهم إلى الشركة للحصول على الكميات المطلوبة
وبالشروط والمواصفات المحددة بالعنوان عالية أو بأى من الوحدات الإنتاجية بمحافظات بنى
سعيد والفيوم والمنيا وأسيوط والوادى الجديد .

وللاستعلام الإتصال : ٠٢/٤٠٤٢٥٢٩ فاكس : ٠٢/٤٠٢٠٨٤١

الهيئة العامة لتنمية الثروة السمكية

(الأسماك غذاء هام لكل المواطنين)

قبل إنشاء الهيئة عام ١٩٨٣ كان إنتاج مصر من الأسماك ٢٠٠ ألف طن

ومتوسط استهلاك الفرد ٤ كم تقريبا

وبعد إنشاء الهيئة تزايد الإنتاج ليصبح في عام ٢٠٠١ م (٧٢٤ ألف طن)

ومتوسط استهلاك الفرد من الأسماك عام ٢٠٠١ م وصل إلى ١١ كجم من المنتج الحي

وهذه الخفزة سببها عمل الهيئة في ٢ محاور

- ١- تطوير الإنتاج من الموارد الطبيعية (بحار، بحيرات، بئ) .
- ٢- الصيد لدى دول الجوار بالإتفاقيات كاليمن وإريتريا .
- ٣- الإستزراع السمكى .. وهو أسرع الطرق وأكثرها فاعلية .
- لقد بدأت من ٢٠ سنة وأصبح يحتل الآن أكثر من ٤٠٪ من الناتج القومى فى مصر من الأسماك .
- مفرخات الهيئة .. تنتشر فى كل أنحاء الجمهورية فى الوجه البحرى والقبلى تنتج من (سفار أسماك البروك ، البلطى .. الخ) ما يكفى مزارعها وتمضى للقطاع الخاص احتياجاته أيضا .. كذلك مصانع أعلاف الهيئة .
- مزارع إرشادية فى بورسق (البحيرة) المنزلة ، الزاوية (كفر الشيخ)
- ورغم إنتاجها المتقادم فى تستخدم أيضا مزارع إرشادية وتعليمية للمزارعين .. حيث أصبح الآن لدينا ١٥ ألف فدان مزارع سمكية فى مصر للقطاع الخاص .
- وما زال أمامنا الإستزراع البحرى ، الفريخ البحرى ، الإستزراع المكثف (٢٠٠ طن / فدان)

وتسير مسيرة هيئة الثروة السمكية من تقدم إلى تقدم وتطوير كل عام من أجل المواطنين .

الاشتراكات والمراسلات

وقواعد النشر بالمجلة

المراسلات :

توجه المراسلات باسم الاستاذ / مدير تحرير مجلة التقنية
الادارية الجهاز المركزى للتنظيم والادارة - ١ طريق النصر - مدينة
نصر - القاهرة - ت : ٢٦٠٢٠٨٣

الاشتراكات :

الاشتراك السنوى داخل الجمهورية الفنى عشر جنبها شاملة
مصرفات البريد تسدد الاشتراكات نقدا او بشيك باسم السيد /
امين صندوق مجلة التقنية الادارية - الجهاز المركزى للتنظيم
والادارة (اعتبارا من ١٩٩٥/٧).

الاعلانات :

يتفق عليها مع ادارة المجلة وفقا للشروط المحددة للاعلان بها
ولقائمة الاسعار المعتمدة من المجلس الاعلى للصحافة .

● قواعد النشر فى المجلة :

- تقبل ادارة المجلة نشر البحوث والدراسات والمقالات العلمية بعد فحصها واعتماد نشرها إذا توفرت فيها الشروط التالية :
- أن تكون ذات علاقة وثيقة برسالة المجلة التى صدرت من أجلها كمجلة علمية تهتم بموضوع التنمية الادارية .
- تكون اصول هذه الموضوعات مكتوبة حديثا ولم يسبق نشرها وتضيف المعلومات الجديدة المفيدة لفكر القارئ .
- تنتم الدراسات والبحوث والمقالات بالمنهج العلمى فى البحث والاستناد الموضوعى وتعد بلغة عربية سليمة وتكتب على الآلة الكاتبة .
- تعبر البحوث والدراسات عن رأى كاتبها ، ولا تعبر بالضرورة عن رأى المجلة ، وتقع مسئولية الآراء ومضة المعلومات والبيانات الواردة بها والمراجع المستند اليها عليهم شخصيا .
- كل ما ينشر او يقبل للنشر فى المجلة لا يجوز اعاده نشره بآية طريقة من طرق النشر الا بإذن كتابى من ادارة المجلة .
- تنشر الموضوعات فى المجلة فى الموعد الذى تحدده ادارات المجلة ووفقا للسياسة التحريرية التى تحدده اولويات النشر .
- للمجلة الحق فى قبول او رفض نشر آية موضوعات ترد اليها ولا تلزم برد الموضوعات التى لا يتم قبولها او نشرها .



الجهاز المركزى للتنظيم والادارة

● أنشئ الجهاز بالقانون رقم ١١٨ لسنة ١٩٦٤ .

(*) هدف الجهاز :

- تطوير مستوى الخدمة المدنية ورفع الكفاءة الانتاجية وتحقيق العدالة بين العاملين والتأكد من مدى تحقيق الأجهزة التنفيذية لمسئولياتها فى ميدان الانتاج والخدمات .

(*) المهامات للجهاز :

- اقتراح القوانين واللوائح الخاصة بالعاملين وابداء الرأى فى المشروعات المتعلقة بشئونهم قبل اقرارها .
- تطوير نظم شئون الخدمة المدنية .
- دراسة وتقييم الموقف التنظيمى لكافة الأجهزة الادوية وكذلك مواجهة مشروعات إنشاء الأجهزة الجديدة او تعديل الهياكل التنظيمية للأجهزة القائمة قبل اعتمادها من السلطة المختصة .
- وضع القواعد والنظم الخاصة بتنفيذ نظام ترتيب الوظائف فى الأجهزة الادارية وتطويرها ومراجعة مشروعات ترتيب وموازنات الوظائف للأجهزة الادارية قبل اعتمادها من السلطة المختصة واقتراح القواعد والاسس العامة التى تحكم نظام الحوافز وتقديم المعونة الفنية عند طلبها للأجهزة الادارية بالدولة فى مجال ترتيب وموازنة الوظائف .
- اعداد الدراسات الخاصة بمشروعات تطوير الادارة الحكومية بهدف اجراء تحسين سريع على الاسلوب الذى تؤدى به الخدمات للجماهير .
- اقتراح ومتابعة تنفيذ سياسات وخطط التدريب الادارى للعاملين بالدولة وتقدير الاعتمادات المالية اللازمة لها .



إصدار
سليوى حسين الروينى
بأمانة الإدارة المركزية للشكاوى والفتيش
بالجهاز المركزى للتظيم والإدارة

وفى هذا العدد ننشر الآتى :

أولاً : القوانين :

- قانون رقم ٢٠٠٢/١ بشأن تعديل المادة ٢٤ من القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٦ بتنظيم مباشرة الحقوق السياسية.

الوقائع المصرية العدد (١) فى ٢٠٠٢/١/٧

- قانون رقم ٢ لسنة ٢٠٠٢ بتعديل بعض أحكام قانون هيئة قضايا الدولة الصادر بالقرار رقم ٧٥ لسنة ٦٣.

الوقائع المصرية العدد (٢) فى ٢٠٠٢/١/١٣

- قانون رقم ٣ لسنة ٢٠٠٢ بتعديل بعض أحكام قانون السلطة القضائية قوانين الهيئات القضائية.

الوقائع المصرية العدد ٣ مكرر فى ٢٠٠٢/١/٢٠

- قانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٢ بإلغاء العمل بقانون ونظام تحويل مدينة بور سعيد إلى منطقة حرة.

الوقائع المصرية العدد ٣ مكرر (١) فى ٢٠٠٢/١/٢٢

ننشر فى هذا الباب النصوص الكاملة لأهم ما صدر حديثاً من القوانين والقرارات المتصلة بالشئون الوظيفية حسب تدرجها التشريعى وتسلسلها التاريخى.

وكذلك ننشر فى هذا الباب الكتب الدورية الصادرة حديثاً عن وزارة التنمية الإدارية من أجل مساعدة القائمين بتطبيق قوانين ونظم الخدمة المدنية فى مختلف قطاعات الدولة على متابعة كل ما هو جديد متعلق بأعمالهم بهدف المساعدة على التطبيق الصحيح لنظم الخدمة المدنية ورفع معدلات الأداء وحسماً للشكاوى الناجمة عن التطبيق الخاطئ وهى إحدى الرسائل الهامة التى تحرص المجلة على تقديمها دائماً فى كل عدد.

ثالثا : قرارات رئيس مجلس الوزراء :

قرار رقم ٣٢٧ لسنة ٢٠٠٢ بتعديل بعض أحكام اللائحة التنفيذية لقانون ضمانات وحواجز الاستثمار.

الجريدة الرسمية العدد ٧ مكر ب ٢/١٧/٢٠٠٢

قرار رقم ٥١٢ لسنة ٢٠٠٢ بإعادة تشكيل اللجنة الوزارية ومجموعة العمل لتنظيم المشروعات القومية والمحلية بنظام B.O.T ونظام B.O.O.T

الوقائع المصرية العدد ٧٢ في ٣٠/٣/٢٠٠٢

رابعا : قرارات الوزراء :

وزير الدولة للتنمية الإدارية:

قرار رقم ١٩٨ لسنة ٢٠٠٢ بشأن ترقية جميع المستحقين للترقية من العاملين المدنيين بالدولة.

قرار رقم ١٩٩ لسنة ٢٠٠٢ بتعيين العاملين بالدرجة الأولى بالوظائف التخصصية والفنية والمكتبية بوظيفة كبير بدرجة مدير عام.

الوقائع المصرية العدد ٨١ (تابع) في ٩/٤/٢٠٠٢

وزير التخطيط :

قرار رقم ١٥ لسنة ٢٠٠٢ بتعديل اللائحة التنفيذية لقانون الإشراف والرقابة على التأمين في مصر.

الوقائع المصرية العدد ٤١ تابع في ١٧/٢/٢٠٠٢

وزير العدل :

قرار رقم ٩٨٢ لسنة ٢٠٠٢ بلائحة العاملين بالأمانات الفنية للجان التوفيق في المنازعات.

الوقائع المصرية العدد ٥٣ في ٧/٣/٢٠٠٢

- قانون رقم ٦ لسنة ٢٠٠٢ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ١٨٩ لسنة ١٩٥١ بشأن الغرف التجارية.

الوقائع المصرية العدد ٥ تابع في ٣١/١/٢٠٠٢

- قانون رقم ١٠ لسنة ٢٠٠٢ بشأن تعديل المادة ١٨٧ من قانون المحاماة الصادر بالقانون رقم ١٧ لسنة ٨٣.

الجريدة الرسمية العدد ١٣ تابع في ٢٨/٣/٢٠٠٢

- قانون رقم ١١ لسنة ٢٠٠٢ بتفسير بعض أحكام قانون الضريبة العامة على المبيعات الصادر بالقانون رقم ١١ لسنة ٩١.

الجريدة الرسمية العدد ١٦ مكر في ٢١/٤/٢٠٠٢

ثانيا : قرارات رئيس الجمهورية :

قرار رقم ٥٦ لسنة ٢٠٠٢ بتنظيم وزارة الطيران المدني.

قرار رقم ٥٧ لسنة ٢٠٠٢ بتنظيم وزارة النقل.

الوقائع المصرية العدد (١٠) مكر ١١/٣/٢٠٠٢

قرار رقم ٧٩ لسنة ٢٠٠٢ في شأن نظام تقديم خدمات الاستثمار.

الوقائع المصرية العدد ١٥ مكر ١٥/٤/٢٠٠٢

قرار رقم ٤٢٦ لسنة ٢٠٠١ بنقل تبعية جهاز تخطيط الطاقة من وزارة البترول إلى وزارة الكهرباء والطاقة.

الجريدة الرسمية العدد ٤٩ في ٦/١٢/٢٠٠١

١٩٩ لسنة ٢٠٠٢ بترقيات العاملين المدنيين بالدولة.

أولاً : القوانين :

قانون رقم ١ لسنة ٢٠٠٢

بشأن تعديل المادة (٢٤) من القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٦

بتنظيم مباشرة الحقوق السياسية

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتي نصه، وقد

أصدرناه؛

(المادة الأولى)

يستبدل بنص الفقرة الثانية من المادة (٢٤) من القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٦ بتنظيم مباشرة الحقوق السياسية، النص الآتي:

«ويعين رؤساء اللجان العامة من أعضاء الهيئات القضائية، ويعين رؤساء اللجان الفرعية من أعضاء الهيئات القضائية في أحوال الانتخاب لعضوية مجلس الشعب والشورى والاستفتاء المنصوص عليه في المادتين (١٢٧، ١٣٦) من الدستور، وفي غير ذلك من أحوال الانتخاب والاستفتاء المشار إليها في المادة (١) من هذا القانون، يعين رؤساء اللجان الفرعية من العاملين في الدولة أو قطاع الأعمال العام أو القطاع العام، وفي جميع الأحوال يكون اختيار أمناء اللجان العامة والفرعية من بين هؤلاء العاملين».

وزير التربية والتعليم :

قرار رقم ٣٢ لسنة ٢٠٠٢ في ٢٠٠٢/٣/٤ بتعديل بعض أحكام لائحة النظام الأساسي للجمعية التعاونية التعليمية العامة للمعاهد القومية.

الوقائع المصرية العدد ٦١ في ٢٠٠٢/٣/١٧

وزيرة التأمينات والشئون الاجتماعية :

قرار رقم ٦٥ لسنة ٢٠٠١ بشأن تعديل بعض أحكام قرار وزير التأمينات رقم ٢١٤ لسنة ١٩٧٧ في شأن الأحكام التي تتبع في صرف المزايا التأمينية.

الوقائع المصرية العدد ٦٦ في ٢٠٠٢/٣/٢٣

وزير التعليم العالي:

قرار رقم ١٢٣٤ لسنة ٢٠٠١ بالموافقة على معادلة الدرجات.

الوقائع المصرية العدد ٨٠ في ٢٠٠٢/٤/٨

قرار رقم ٣٩٦ لسنة ٢٠٠٢ بتعديل المادتان ٥، ٧ من القرار الوزاري رقم ١١٠٣ في ١٩٩٧/٩/٢٤ بإنشاء معهد الإسكندرية العالي للتكنولوجيا بسموحه.

الوقائع المصرية العدد ٨٨ تاريخ في ٢٠٠٢/٤/١٧

خامساً : الكتب الدورية:

- كتاب دورى رقم ٢ لسنة ٢٠٠٢ بشأن الالتزام بالسن القانونية المقررة لانتهاء الخدمة أو ترك المنصب.

- كتاب دورى رقم ٣ لسنة ٢٠٠٢ بشأن القواعد التنفيذية لقرارى وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ١٩٨،

(المادة الثانية)

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره.

يصمم هذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون من قوانينها.

صدر برئاسة الجمهورية في ٢٣ شوال سنة ١٤٢٢ هـ
(الموافق ٧ يناير سنة ٢٠٠٢ م).

حسنى مبارك

الجريدة الرسمية العدد الأول (مكرر) في ٧ يناير ٢٠٠٢

قانون رقم ٢ لسنة ٢٠٠٢

بتعديل بعض أحكام

قانون هيئة قضايا الدولة الصادر

بالقرار بالقانون رقم ٧٥ لسنة ١٩٦٣

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتي نصه، وقد أصدرناه؛

(المادة الأولى)

يستبدل بنص المادة (٢٥) من قانون هيئة قضايا الدولة الصادر بالقرار بالقانون رقم ٧٥ لسنة ١٩٦٣، النص الآتي:

مادة (٢٥) :

«يختص بتأديب أعضاء هيئة قضايا الدولة بجميع درجاتهم مجلس تأديب يشكل من رئيس الهيئة أو من

يحل محله رئيسا وعضوية أقدم ستة من نواب رئيس الهيئة. وعند غياب أحدهم أو وجود مانع لديه يحل محله الأقدم من النواب ثم الوكلاء.

ولا يجوز أن يجلس نفي مجلس التأديب من طلب إقامة الدعوى التأديبية أو النظر في أمر العضو وفقا للمادة (٢٧)، أو شارك في أيهما بإجراء تحقيق، أو فحص، أو إبداء رأى، أو بإعداد التقرير المعروف.

وفصل المجلس في الدعوى بعد سماع أقوال العضو والاطلاع على ما يديه من ملاحظات.

ويكون الطعن في الحكم الصادر في الدعوى التأديبية وفي طلب النظر في أمر العضو، أمام الدائرة المختصة بالمحكمة الإدارية العليا المنصوص عليها في المادة ٢٥ مكررا من هذا القانون، وذلك خلال ستين يوما من تاريخ صدور الحكم».

(المادة الثانية)

يضاف إلى قانون هيئة قضايا الدولة المشار إليه مادة جديدة برقم (٢٥ مكررا) نصها الآتي:

مادة (٢٥ مكررا) :

«تختص إحدى دوائر المحكمة الإدارية العليا - دون غيرها - بالفصل في الطلبات التي يقدمها أعضاء هيئة قضايا الدولة بإلغاء القرارات الإدارية النهائية المتعلقة بأى شأن من شئونهم متى كان مبنى الطلب عيبا في الشكل أو مخالفة القوانين واللوائح أو خطأ في تطبيقها أو تأويلها أو إساءة استعمال السلطة.

يصمم هذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون من قوانينها.

صدر برئاسة الجمهورية في ٢٩ شوال سنة ١٤٢٢ هـ.

(الموافق ١٣ يناير سنة ٢٠٠٢ م).

حسنى مبارك

الجريدة الرسمية العدد ٢ مكرر في ١٣ / ١ / ٢٠٠٢

قانون رقم ٢ لسنة ٢٠٠٢

بتعديل بعض أحكام قانون السلطة القضائية

وقوانين الهيئات القضائية

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتى نصه، وقد

أصدرناه؛

(المادة الأولى)

تستبدل عبارة «ست وستين سنة ميلادية»

بعبارة «أربعاً وستين سنة» فى كل من المواد (٦٩) من

القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٢ بشأن السلطة القضائية،

و (١٢٣) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بشأن

مجلس الدولة، و (٢٩) من القانون رقم ٧٥ لسنة

١٩٦٣ بشأن تنظيم هيئة قضايا الدولة، والمادة (١) من

القانون رقم ٨٨ لسنة ١٩٧٣ ببعض الأحكام الخاصة

بأعضاء النيابة الإدارية، وفى تطبيق أحكام

المواد (١٣٠) من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٢

بشأن السلطة القضائية، و (١٤) و (٢٤) من قانون

كما تختص الدائرة المذكورة - دون غيرها - بالفصل

فى طلبات التعويض عن تلك القرارات.

وتختص أيضاً - دون غيرها - بالفصل فى

المنازعات الخاصة بالمرتبات والمعاشات والمكافآت

المستحقة لأعضاء هيئة قضايا الدولة أو للمستحقين

عنهم.

ولا تحصل رسوم على هذه الطلبات.

(المادة الثالثة)

تستبدل بعبارة «لجنة التأديب والتظلمات» عبارة

«مجلس التأديب» وبكلمة «اللجنة» كلمة «المجلس»،

وذلك أينما وردت أيهما فى قانون هيئة قضايا الدولة

المشار إليه.

(المادة الرابعة)

ت حذف من نهاية المادة (٢٧) من قانون هيئة قضايا

الدولة المشار إليه، عبارة: «ويكون قرارها فى هذا الشأن

نهائياً غير قابل للطعن فيه بأى وجه من الوجوه أمام

أية جهة».

(المادة الخامسة)

تحال الطلبات والمنازعات المنصوص عليها فى

المادة الثانية من هذا القانون والى لم يفصل فيها حتى

تاريخ العمل به إلى الدائرة المختصة المشار إليها فى

تلك المادة.

(المادة السادسة)

ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية، ويعمل به من

اليوم التالى لتاريخ نشره.

(المادة الأولى)

يلغى القانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٧٦ في شأن تحويل مدينة بور سعيد إلى منطقة حرة، كما يلغى القانون رقم ١٢ لسنة ١٩٧٧ بإصدار نظام المنطقة الحرة لمدينة بور سعيد.

وذلك اعتباراً من اليوم التالي لانقضاء خمس سنوات على تاريخ نشر هذا القانون.

(المادة الثانية)

تعامل مدينة بور سعيد من تاريخ انقضاء الخمس سنوات المشار إليها في المادة الأولى معاملة المدن وفقاً لقانون نظام الإدارة المحلية الصادر بالقانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٩.

(المادة الثالثة)

تخفّض الحصص الاستيرادية المقررة بمدينة بور سعيد حالياً لكافة السلع خلال مدة الخمس سنوات المشار إليها وحتى نهايتها على النحو التالي:

١٠٪ (خلال السنة الأولى).

٢٥٪ (خلال السنة الثانية).

٢٥٪ (خلال السنة الثالثة).

٢٠٪ (خلال السنة الرابعة).

٢٠٪ (خلال السنة الخامسة).

ويطبق على المدينة من اليوم التالي لانقضاء الخمس سنوات القانون رقم ١١٨ لسنة ١٩٧٥ في شأن الاستيراد والتصدير ولائحته التنفيذية والقرارات الصادرة تنفيذاً له.

المحكمة الدستورية العليا الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٩.

(المادة الثانية)

يسرى حكم المادة السابقة على كل من لم يبلغ سن الرابعة والستين في تاريخ العمل بهذا القانون، وكذلك على من بلغ هذا السن وكان باقياً في الخدمة في هذا التاريخ بالتطبيق لأحكام قانون السلطة القضائية وقوانين الهيئات القضائية المشار إليها.

(المادة الثالثة)

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره. يصمم هذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون من قوانينها.

صدر برئاسة الجمهورية في ٦ ذي القعدة سنة ١٤٢٢ هـ (الموافق ٢٠ يناير سنة ٢٠٠٢ م).

حسنى مبارك

الجريدة الرسمية العدد ٣ مكرر في ٢٠/١/٢٠٠٢

قانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٢

بإلغاء العمل بقانون ونظام تحويل مدينة بور سعيد إلى منطقة حرة

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتي نصه، وقد

أصدرناه؛

(المادة الرابعة)

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره.

يصمم هذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون من قوانينها.

صدر برئاسة الجمهورية في ٨ ذى القعدة سنة ١٤٢٢ هـ (الموافق ٢٢ يناير سنة ٢٠٠٢م).

حسنى مبارك

الجريدة الرسمية العدد ٣ مكرر (١) في ٢٢/١/٢٠٠٢

قانون رقم ٦ لسنة ٢٠٠٢

بتعديل بعض أحكام

القانون رقم ١٨٩ لسنة ١٩٥١

بشأن الغرف التجارية

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتي نصه، وقد أصدرناه؛

(المادة الأولى)

يستبدل بنصوص المواد «٥، ٧، ٨» (فقرة أولى)،
١٢، ١٤، ٢٥، ٤٢، ٤٣، ٤٤، ٤٥، ٤٦،
من القانون رقم ١٨٩ لسنة ١٩٥١ بشأن الغرف
التجارية، النصوص الآتية:

مادة ٥- «لكل تاجر مصرى - شخصا طبيعيا كان
أو اعتباريا - مقيدا بالسجل التجارى حق انتخاب أعضاء

مجلس إدارة الغرفة التى يوجد فى دائرة اختصاصها
محلله الرئيسى، أو التى يوجد له فيها فرع أو وكالة، إذا
توافرت فيه الشروط الآتية:

(أ) أن يكون متمتعا بالأهلية اللازمة قانونا لمزاولة
التجارة.

(ب) ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة مقيدة
للحرية فى جريمة مخلة بالشرف والأمانة، ما لم يكن قد
رد إليه اعتباره.

(ج) ألا يكون قد أشهر إفلاسه، ما لم يكن قد رد
إليه اعتباره.

(د) أن يؤدى الاشتراك المقرر بالمادة (٢٥) من
هذا القانون.

ويباشر الشخص الاعتبارى حق الانتخاب بواسطة
ممثله القانونى أو من يفوضه فى هذا الشأن، على أن يتم
إبلاغ الوزارة المختصة بشئون التجارة الداخلية والغرفة
باسم الممثل القانونى أو المفوض قبل ميعاد الانتخاب
بخمسة عشر يوما على الأقل».

مادة ٧- «يشترط فى عضو مجلس إدارة الغرفة
التجارية - متخببا أو معينا - علاوة على الشروط
المنصوص عليها فى المادة (٥) من هذا القانون،
ما يأتى:

١ - أن يكون مصرى الجنسية.

٢ - ألا يقل سنه عن خمس وعشرين سنة ميلادية.

٣ - أن يحسن القراءة والكتابة.

٤ - أن يتقدم بطلب الترشيح وأن يودع خزانة

بجدول أعمال الجلسة المؤجلة صحيحة أيًا كان عدد الأعضاء الحاضرين، وتصدر قرارات الغرفة بالأغلبية المطلقة لأراء الأعضاء الحاضرين، وإذا تساوت الآراء، تكون الأرجحية للفريق الذي منه الرئيس.

وللوزير المختص بشئون التجارة الداخلية دعوة مجلس إدارة الغرفة للاجتماع عند الضرورة.

مادة ١٤ - «تقوم الغرف التجارية بجمع كافة المعلومات والإحصاءات التي تتعلق بالتجارة والصناعة وتبويبها ونشرها واتخاذ الإجراءات التي تكفل مساهمة تطورات التكنولوجيا العالمية في مجال النهوض بالتجارة وإمداد الحكومة بالبيانات والمعلومات والآراء المتعلقة بالمسائل التجارية والصناعية وتحديد العرف التجاري».

مادة ٢٥ - «يؤدى كل تاجر - شخصا طبيعيا كان أو اعتباريا - لكل غرفة تجارية يوجد له فى دائرة اختصاصها المحل الرئيسى أو المركز العام أو فرع أو أكثر أو وكالة أو أكثر، اشتراكا سنويا بواقع ٢ فى الألف من رأس المال المدفوع والمثبت بالسجل التجارى بما لا يقل عن أربعة وعشرين جنيها ولا يجاوز ألفى جنيه.

كما يؤدى التاجر المتأخر عن سداد الاشتراك فى المواعيد المقررة فى اللائحة التنفيذية لهذا القانون تعويضا سنويا عن هذا التأخير يعادل (٢٥٪) من قيمة الاشتراك السنوى.

وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون إجراءات سداد الاشتراكات السنوية والتعويضات المستحقة».

المحافظة التى يقع بدائرتها مقر الغرفة تأميناً قدره خمسمائة جنيه عند الترشيح، ويصبح هذا المبلغ حقا للغرفة ويضم لإراداتها إذا عدل عن الترشيح بعد الميعاد المحدد، أو إذا لم ينتج فى الانتخاب».

مادة ٨ (فقرة أولى) - «تفصل فى صحة انتخاب أعضاء مجلس إدارة الغرفة التجارية، لجنة تشكل على النحو الآتى:

مستشار بدرجة نائب رئيس مجلس الدولة يختاره رئيس مجلس الدولة..... رئيسا

رئيس القطاع الذى يعينه الوزير المختص
بشئون التجارة الداخلية.....
عضوان يختارهما الاتحاد العام للغرف
التجارية من بين أعضاء الغرفة المعنية.... أعضاء
عضو من الاتحاد العام للغرف التجارية
يختاره الاتحاد العام
وتصدر قرارات اللجنة بأغلبية الآراء».

مادة ١٢ - «تجتمع الغرفة مرة كل شهر على الأقل، ويكون اجتماعها بدعوة من رئيس الغرفة ويجب على الرئيس دعوتها إلى الاجتماع كلما طلب ذلك كتابة ربع أعضائها على الأقل، ولا تكون مداولات الغرفة صحيحة إلا إذا حضر الاجتماع أكثر من نصف الأعضاء فإذا لم يتكامل هذا العدد، يؤجل الاجتماع يومين على الأقل وثمانية على الأكثر.

ويدعى الأعضاء الذين تخلفوا للحضور فى الاجتماع التالى، وتكون مداولات الغرفة فى المسائل الواردة

و عضو عن كل من غرقت القاهرة والإسكندرية تختاره الغرفة، وستة أعضاء من المهتمين بشئون التجارة الداخلية يعينهم الوزير المختص بشئون التجارة الداخلية لمدة أربع سنوات في مدة لا تتجاوز أسبوعين من تاريخ إعلان نتيجة الانتخاب.

وإذا خلا محل العضو المعين في الاتحاد لأي سبب من الأسباب، عين الوزير من يحل محله لباقي مدته، على أن يتم تشكيل هيئة المكتب في مدة لا تتجاوز شهرا من تاريخ إعلان نتيجة الانتخاب.

ويتنخب أعضاء مجلس الإدارة من بينهم رئيسا ونائبين للرئيس نائب أول ونائب ثان، وسكرتيرا عاما وأميناً للصندوق وأميناً مساعداً للصندوق، تتكون منهم جميعا هيئة مكتب الاتحاد.

ويكون انتخاب هيئة المكتب بالاقتراع السري وبالأغلبية المطلقة لأصوات الأعضاء الحاضرين، وإذا خلا محل أحد أعضاء هيئة المكتب لأي سبب، ينتخب مجلس الإدارة في أول اجتماع له، من يحل محله.

مادة ٤٣ - «يجوز بقرار مسبب من الوزير المختص بشئون التجارة الداخلية حل مجلس إدارة الغرفة أو مكتبها، إذا خالفت أحكام المادة (٢٣) من هذا القانون، أو إذا حدثت خلافات جوهرية تعوق عمل المجلس أو انعقاده، وبشرط موافقة ثلثي أعضاء مجلس إدارة الاتحاد العام للغرف التجارية.

وفي حالة حل مجلس إدارة الغرفة يتعين إجراء الانتخابات لاختيار الأعضاء المنتخبين خلال ستة أشهر

مادة ٤٢ - «يتكون من الغرف التجارية اتحاد عام يسمى الاتحاد العام للغرف التجارية تكون له الشخصية الاعتبارية العامة، مقره مدينة القاهرة، ويحل هذا الاتحاد محل الاتحاد العام للغرف التجارية المنشأ بقرار مجلس الوزراء الصادر في ١٦ مارس ١٩٥٥ ويقوم بتنسيق جهود الغرف التجارية والنهوض بها، وله على الأخص ما يأتي:

١ - تمثيل الغرف التجارية لدى مختلف الجهات الإدارية والتجارية والاقتصادية وغيرها وفي المؤتمرات والمعارض في الداخل والخارج.

٢ - وضع ميثاق شرف لمهنة التجارة، بعد أخذ رأى الغرف التجارية.

٣ - إعداد الدراسات والبحوث، وإصدار التوصيات والمقترحات الخاصة بشئون التجارة.

٤ - متابعة أنشطة الغرف التجارية ووسائل تطويرها.

٥ - اقتراح إنشاء شعب نوعية يصدر بها قرار من الوزير المختص بشئون التجارة الداخلية، ومتابعة سير عملها ودراسة واعتماد تقاريرها وتكون حساباتها ضمن حسابات الاتحاد.

٦ - القيام بالتحكيم الذي يتفق عليه بين أطراف أي نزاع يقع بين الغرف أو بين التجار، وذلك وفقا للقواعد والإجراءات التي تحددها اللائحة العامة للغرف التجارية المشار إليها في المادة (٤٤) من هذا القانون.

مادة ٤٢ (مكررا) - «يكون للاتحاد العام مجلس إدارة يشكل من رؤساء الغرف التجارية بالمحافظات

مادة ٤٦ - «تسرى أحكام قانون تنظيم المناقصات والمزايدات الصادر بالقانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٩٨ على الغرف التجارية والاتحاد العام للغرف التجارية، ويقصد بالسلطة المختصة في تطبيق أحكام القانون المشار إليه الوزير المختص بشؤون التجارة الداخلية».

(المادة الثانية)

تستبدل عبارة (الوزير المختص بشؤون التجارة الداخلية) بعبارة (وزير التجارة والصناعة) أو (وزير الاقتصاد والتجارة) أو (وزير الشؤون الاجتماعية والعمل)، وعبارة (الوزارة المختصة بشؤون التجارة الداخلية) بعبارة (وزارة التجارة والصناعة)، وكلمة (اشترك) بكلمة (رسم) أينما وردت في القانون رقم ١٨٩ لسنة ١٩٥١ المشار إليه.

(المادة الثالثة)

تضاف إلى القانون رقم ١٨٩ لسنة ١٩٥١ المشار إليه مواد جديدة بأرقام «٤٢ مكررا (أ)، ٤٢ مكررا (ب)، ٤٢ مكررا (ج)، ٤٢ مكررا (د)، نصوصها الآتية:

مادة ٤٢ مكررا (أ) :

«يجتمع مجلس إدارة الاتحاد في مقره أو في مقر إحدى الغرف مرة كل شهرين على الأقل.

ويضع المجلس اللوائح الخاصة بسير العمل فيه ويصدر بها قرار من الوزير المختص.

وللوزير المختص بشؤون التجارة الداخلية دعوة مجلس الإدارة للانعقاد عند الضرورة في المكان الذي يحدده».

على الأكثر من تاريخ قرار الحل، ويمهد الوزير بإدارة أعمال الغرفة - أثناء فترة الحل - إلى لجنة مؤقتة من تجار من دائرة المحافظة تتولى تصريف شئونها».

مادة ٤٤ - «يصدر الوزير المختص بشؤون التجارة الداخلية لأئحة عامة للغرف التجارية بعد أخذ رأى الاتحاد العام للغرف التجارية، تتضمن على الأخص ما يأتى:

١ - الإجراءات والقواعد التى تتبع فى إعداد جداول انتخاب أعضاء الغرف وفى عملية انتخابهم، وفى النزول عن الترشح وتقديم الطعون المتعلقة بالانتخابات وفى سقوط العضوية وإسقاطها وإبطال الانتخاب.

٢ - تشكيل لجان التحكيم واللجان الأخرى اللازمة للغرف وسير الأعمال فيها.

٣ - القواعد التى تتبع فى استثمار الأموال الناتجة من أبواب الإيرادات المختلفة للغرف.

٤ - النظام الداخلى للغرف.

٥ - القواعد الخاصة بالرعاية الصحية والاجتماعية والتأمينية والتكافل الاجتماعى لأعضاء الغرف».

مادة ٤٥ - «يصدر الوزير المختص بشؤون التجارة الداخلية قرارا باللائحة الداخلية لكل غرفة تجارية بناء على اقتراح مجلس إدارتها.

وتنظم اللائحة الداخلية على الأخص الهيكل التنظيمى والمالى للغرفة، وقواعد تعيين العاملين وترقياتهم ومرتباتهم ومساءلتهم وتحديد الوظائف واختصاصات كل منها، والنظم المالية للغرفة، وذلك فى حدود مواردها المالية».

مادة ٤٢ مكرراً (ب) :

«تتكون موارد الاتحاد من:

(أ) (٧٪) من إجمالي إيرادات كل غرفة طبقت لميزانيته المعتمدة.

(ب) التبرعات والإعانات والهبات التي يقبلها مجلس إدارة الاتحاد ويوافق عليها الوزير المختص بشؤون التجارة الداخلية.

(ج) عائد استثمار أموال الاتحاد.

(د) إيرادات الشعب التوعوية العامة والشعب المشتركة».

مادة ٤٢ مكرراً (ج) :

«تسرى على الاتحاد أحكام المادة (٢٣) وأحكام الفصل الثاني من الباب الثالث المتعلقة بميزانية الغرف التجارية وحساباتها الختامية».

مادة ٤٢ مكرراً (د) :

«للإتحاد العام للغرف التجارية اقتراح إنشاء شعب تجارية مشتركة فيه وذلك لتنسيق العلاقات التجارية بين مصر والدول الأجنبية أو المنظمات الدولية، ويصدر بإنشائها قرار من الوزير المختص بشؤون التجارة الداخلية، ويعتمد لائحة نظامها الأساسي.

ويكون لكل شعبة لائحة بنظامها الأساسي يعدها الاتحاد العام، تتضمن على الأخص ما يأتي:

(أ) اسم الشعبة ومقرها وغرضها.

(ب) كيفية تشكيل الشعبة وحلها، وشروط قبول

الأعضاء وفصلهم.

(ج) القواعد المتعلقة بسير أعمال الشعبة.

(د) قيمة الاشتراكات التي تتقاضاها الشعبة من

أعضائها بحيث لا تقل عن أربعة وعشرين جنيهاً ولا تزيد على ألفي جنيه سنوياً.

ويجوز أن يحضر اجتماع الشعبة الممثل التجاري للدولة الأجنبية أو المنظمة الدولية.

ويجوز بقرار مسبب من الوزير المختص - بناء على

اقتراح مجلس إدارة الاتحاد العام للغرف التجارية - حل

الشعبة إذا قامت بعمل لا يدخل في أغراضها، أو إذا وقعت منها مخالفة لأحكام هذا القانون».

(المادة الرابعة)

تلغى المادة (٦) من القانون رقم ١٨٩ لسنة ١٩٥١ المشار إليه، كما يلغى كل حكم يخالف أحكام هذا القانون.

(المادة الخامسة)

يستمر العمل بالمرسوم الصادر في ١٨ أغسطس سنة ١٩٥٣ باللائحة العامة للغرف التجارية، وباللوائح والقرارات السارية في تاريخ العمل بهذا القانون، وذلك فيما لا يتعارض مع أحكامه، وذلك حتى صدور اللوائح والقرارات الجديدة.

(المادة السادسة)

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، ويعمل به اعتباراً من اليوم التالي لتاريخ نشره.

يصمم هذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون

من قوانينها.

صدر برئاسة الجمهورية في ١٦ ذي القعدة سنة ١٤٢٢ هـ
(الموافق ٣٠ يناير سنة ٢٠٠٢ م).

حسنى مبارك

الجريدة الرسمية العدد ٥ تابع في ٣١ / ١ / ٢٠٠٢

قانون رقم ١٠ لسنة ٢٠٠٢

بشأن تعديل المادة (١٨٧) من قانون المحاماة

الصادر بالقانون رقم ١٧ لسنة ١٩٨٣

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتي نصه، وقد
أصدرناه؛

(المادة الأولى)

يستبدل بنص المادة (١٨٧) من قانون المحاماة
الصادر بالقانون رقم ١٧ لسنة ١٩٨٣، النص الآتي:

مادة ١٨٧ - «على المحكمة من تلقاء نفسها وهي

تصدر حكمها على من خسر الدعوى أن تلزمه بأتعاب

المحاماة إذا كان خصمه قد حضر عنه محام، بحيث لا

تقل عن خمسين جنيهاً في الدعوى المنظورة أمام

المحاكم الجزئية فيما عدا الدعوى المستعجلة،

وخمسة وسبعين جنيهاً في الدعوى المنظورة أمام

المحاكم الابتدائية والإدارية والدعوى المستعجلة

الجزئية، ومائة جنيهاً في الدعوى المنظورة أمام محاكم

الاستئناف ومحاكم القضاء الإداري، ومائتي جنيهاً في

الدعوى المنظورة أمام محاكم النقض والإدارية العليا

والدستورية العليا.

وعلى المحكمة أن تحكم بأتعاب للمحاماة في الدعوى

الجنائية التي يندب فيها محام بحيث لا تقل عن مائة جنيهاً

في دعوى الجرح المستأنفة، ومائتي جنيهاً في دعوى

الجنابات وثلاثمائة جنيهاً في دعوى النقض الجنائي».

(المادة الثانية)

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، ويعمل به من

اليوم التالي لتاريخ نشره.

يبصم هذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون من

قوانينها.

صدر برئاسة الجمهورية في ١٣ المحرم سنة ١٤٢٣ هـ

(الموافق ٢٧ مارس سنة ٢٠٠٢ م).

حسنى مبارك

الجريدة الرسمية العدد ١٣ تابع في ٢٨ / ٣ / ٢٠٠٢

قانون رقم ١١ لسنة ٢٠٠٢

بتفسير بعض أحكام

قانون الضريبة العامة على المبيعات

الصادر بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٩١

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتي نصه، وقد أصدرناه؛

(المادة الأولى)

تفسر عبارة «خدمات التشغيل للغير» الواردة قرين

المسلسل رقم (١١) من الجدول رقم (٢) المرافق

ثانياً : قرارات رئيس الجمهورية:

قرار رئيس جمهورية مصر العربية

رقم ٥٦ لسنة ٢٠٠٢

بتنظيم وزارة الطيران المدني

رئيس الجمهورية

بعد الاطلاع على الدستور؛

وعلى قانون الهيئات العامة الصادر بالقانون رقم ٦١

لسنة ١٩٦٣؛

وعلى القانون رقم ١١٦ لسنة ١٩٧٥ ببعض

الأحكام الخاصة بمؤسسة مصر للطيران؛

وعلى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر

بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨؛

وعلى قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر

بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨؛

وعلى قانون الطيران المدني الصادر بالقانون رقم

٢٨ لسنة ١٩٨١؛

وعلى قانون رسوم الطيران المدني ومقابل استغلال

حقوق النقل الجوي وإشغال واستغلال مباني وأراضى

الموانئ الجوية والمطارات الصادر بالقانون رقم ١١٩

لسنة ١٩٨٣؛

وعلى القانون رقم ٣ لسنة ١٩٩٧ فى شأن منح التزام

المرافق العامة لإنشاء وإدارة واستغلال المطارات

وأراضى النزول؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٩٣٤ لسنة

لقانون الضريبة العامة على المبيعات الصادر بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٩١، بأنها الخدمات التى تؤدى للغير باستخدام أصول أو معدات مورد الخدمة المملوكة له أو للغير ويتم تشغيلها بمعرفة مورد الخدمة أو قوة العمل التابعة له أو تحت إشرافه، وهى جميع أعمال التصنيع بما فى ذلك تشغيل المعادن، وأعمال تغيير حجم أو شكل أو طبيعة أو مكونات المواد، وأعمال تأجير واستغلال الآلات والمعدات والأجهزة، وأعمال مقاولات التشييد والبناء وإنشاء وإدارة شبكات البنية الأساسية وشبكات المعلومات، وخدمات نقل البضائع والمواد، وأعمال التبحن والتفريغ والتحميل والتستيف والتعتيق والوزن، وخدمات التخزين وخدمات الحفظ بالتبريد، وخدمات الإصلاح والصيانة وضمان ما بعد البيع، وخدمات التركيب، وخدمات إنتاج وإعداد مواد الدعاية والإعلان، وخدمات استغلال الأماكن المجهزة.

(المادة الثانية)

مع مراعاة الأثر الكاشف لهذا القانون، ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره.
يخصص هذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون من قوانينها.

صدر برئاسة الجمهورية فى ٧ صفر سنة ١٤٢٣هـ

(الموافق ٢٠ أبريل سنة ٢٠٠٢م).

حسنى مبارك

الجريدة الرسمية العدد ١٦ مكرر فى ٢١/٤/٢٠٠٢

١٩٧١ بإنشاء الهيئة العامة للأرصاد الجوية؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٩٣٥ لسنة

١٩٧١ بإنشاء المعهد القومي للتدريب على أعمال

الطيران المدني؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٠٩٧

لسنة ١٩٧٤ فى شأن تنظيم وزارة النقل

والمواصلات؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٦٠٠ لسنة ١٩٧٥

بإعادة تنظيم مؤسسة مصر للطيران؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٤٩ لسنة ١٩٧٨

بإعادة تنظيم هيئة ميناء القاهرة الجوية؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٩٢ لسنة ١٩٩٣

بتعبئة مؤسسة مصر للطيران لرئيس مجلس الوزراء؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٩٧ لسنة ١٩٩٣

بتعبئة هيئة ميناء القاهرة الجوية لرئيس مجلس الوزراء؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣١ لسنة ١٩٩٦

بإعادة تنظيم بعض الوزارات؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٣ لسنة ١٩٩٦

بتنظيم وزارة النقل والمواصلات؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٢٥ لسنة ١٩٩٩

بتشكيل الوزارة؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٦٠ لسنة ١٩٩٩

بتنظيم وزارة النقل؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٧١ لسنة ٢٠٠١

بإعادة تنظيم الهيئة المصرية العامة للطيران المدني؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٧٢ لسنة ٢٠٠١

ببناء شركات فى مجال الطيران المدني؛

قرار:

(المادة الأولى)

تعمل وزارة الطيران المدني على النهوض بمسرق
الطيران المدني وصولا به إلى المستويات العالمية تأمين
سلامة وأمن الطيران فى خدمة المجتمع المحلي
والعالمي، وإعداد العمالة اللازمة له وتطوير أداء العاملين
به بما يمشى مع التطور فى صناعة النقل الجوي العالمي
وحتى يحقق المرفق الأهداف الموضوعه له بخطة التنمية
الاقتصادية والاجتماعية فى إطار السياسة العامة للدولة
بما يواكب المتغيرات العالمية.

(المادة الثانية)

تختص وزارة الطيران المدني بما يلى:

- ١- رسم السياسة العامة للوزارة فى إطار الأهداف
المقررة لها ووضع الخطط الكفيلة بتحقيق هذه
الأهداف وذلك بالتنسيق مع أجهزة الدولة المختلفة
ومتابعة تنفيذ هذه الخطط وتقييم نتائجها.
- ٢- وضع تخطيط متكامل يكفل رفع كفاءة مرافق
وأجهزة الطيران المدني فى إطار خطة التنمية الاقتصادية
والاجتماعية للدولة وبما يمشى مع التطوير العالمي.
- ٣- رسم السياسة العامة لإنشاء المطارات وتطويرها
بوضع التشريعات المنظمة لحقوق الارتفاق الجوي
والمحافظة على البيئة حول جميع مطارات الجمهورية
وذلك طبقا للمستويات العالمية.

- ١١- إصدار تراخيص إنشاء شركات النقل الجوي التي تعمل سواء في النقل الخارجي أو النقل الداخلي، وذلك كله في حدود القوانين واللوائح المعمول بها.
 - ١٢- نشر الثقافة الجوية بين الشباب على مستوى الجمهورية بهدف إعداد قاعدة عريضة من الشباب يهوى الطيران وذلك بالتعاون مع الوزارات والهيئات المعنية لتعليم وتثقيف ورعاية الشباب في الدولة.
 - ١٣- تطوير ودعم أداء هيئة ميناء القاهرة الجوي وتحديث الإدارة في جميع المطارات المصرية كي تواكب المتغيرات العالمية.
 - ١٤- تطوير ودعم أداء مؤسسة مصر للطيران كي تواكب المتغيرات العالمية.
 - ١٥- وضع الخطط الكفيلة بتوفير العمالة المتخصصة في مجال نشاط الوزارة ورفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين بها بما يسير التطور العلمي والتكنولوجي.
 - ١٦- تنشيط الدراسات والبحوث في مجال عمل الوزارة.
 - ١٧- الرقابة على أسعار خدمات النقل الجوي وفحص طلبات التغيير فيها.
 - ١٨- تقييم الجودة الشاملة للخدمات التي تقدم بواسطة الشركات العاملة في نشاط الطيران المدني ومقارنة الجودة في التنفيذ بالمعايير المتفق عليها دولياً ثم متابعة تصحيح أى انحراف في هذه المعايير.
- (المادة الثالثة)
- يصدر وزير الطيران المدني قراراً باعتماد الهيكل

- ٤- العمل على توفير وتطوير أجهزة المساعدات الملاحية والمراقبة الجوية لتأمين سلامة الطيران داخل المجال الجوي المصري وفقاً للمستويات العالمية.
- ٥- وضع قواعد ونظم سلامة وأمن الطيران المدني بما يكفل تأمين الطائرات والركاب طبقاً للاتفاقيات الدولية.
- ٦- الإشراف والرقابة على شركات الطيران والمطارات المدنية وجميع المنشآت الثابتة والمنقولة وكذلك الأجهزة والمعدات المرتبطة بنشاط النقل الجوي وذلك بالتنسيق مع الأجهزة المختصة لتأمين سلامة وأمن الطيران المدني.
- ٧- وضع خطط وبرامج النهوض بمرفق الأرصاد الجوية ليكون قادراً على تقديم خدمات الأرصاد لكافة قطاعات وأجهزة الدولة طبقاً للمستويات العالمية.
- ٨- وضع خطط وبرامج التدريب العملي والنظري على أعمال الطيران المدني والنهوض بالمنشآت التعليمية لتواكب المستويات العالمية، وذلك من خلال كيان أكاديمي متطور ينشأ لهذا الغرض.
- ٩- فحص ومنع حوادث الطائرات طبقاً للالتزامات الدولية، والاستعانة بنتائج البحوث والوسائل الحديثة في المحيط الدولي للتحقيق في حوادث الطائرات وإصدار التوجيهات والتعليمات اللازمة لمنع تكرار وقوعها، ومتابعة تنفيذها.
- ١٠- تحديد رسوم الطيران المدني بالاشتراك مع الأجهزة المتخصصة.

(المادة السادسة)

يلغى كل نص يخالف أحكام هذا القرار.

حسنى مبارك

* الجريدة الرسمية العدد ١٠ مكرر في ١١ مارس سنة ٢٠٠٢م

قرار رئيس جمهورية مصر العربية

رقم ٥٧ لسنة ٢٠٠٢

بتنظيم وزارة النقل

رئيس الجمهورية

بعد الاطلاع على الدستور؛

وعلى قانون الهيئات العامة الصادر بالقانون رقم ٦١

لسنة ١٩٦٣؛

وعلى القانون رقم ٦ لسنة ١٩٦٧ بإنشاء هيئة عامة

لميناء الإسكندرية؛

وعلى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر

بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨؛

وعلى قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر

بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨؛

وعلى القانون رقم ١٥٢ لسنة ١٩٨٠ بإنشاء الهيئة

القومية لسكك حديد مصر؛

وعلى القانون رقم ١١٣ لسنة ١٩٨٣ بإنشاء الهيئة

القومية للأفناق؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٩٨٥ لسنة ١٩٧٢

بتنظيم وزارة النقل البحرى وتحديد اختصاصاتها؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٢٥٦ لسنة

التنظيمى للوزارة، على أن يراعى فيه إعادة تنظيم الوزارة

بتقسيماتها الرئيسية والفرعية وتحديد الاختصاصات

لهذه التقسيمات وذلك بعد أخذ رأى الجهاز المركزى

للتنظيم والإدارة وفقا للمادة (٨) من قانون نظام

العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة

١٩٧٨ .

(المادة الرابعة)

تتبع وزارة الطيران المدنى الجهات التالية :

(١) الهيئة المصرية للرقابة على الطيران المدنى .

(٢) هيئة ميناء القاهرة الجوية .

(٣) الهيئة العامة للأرصاد الجوية .

(٤) مؤسسة مصر للطيران .

(٥) المعهد القومى للتدريب على أعمال الطيران

المدنى .

(٦) الشركة القابضة للطيران المدنى والشركات

التابعة لها .

(المادة الخامسة)

يكون وزير الطيران المدنى هو الوزير المختص

المنصوص عليه فى القوانين واللوائح والقرارات

المتعلقة بالطيران المدنى ويستبدل بعبارة "وزير

النقل، "والنقل البحرى"، والطيران المدنى"، وعبارة

"وزارة النقل، والنقل البحرى، والطيران المدنى" أينما

ورد ذكرها فى القوانين واللوائح والقرارات المتعلقة

بالطيران المدنى عبارتاً "وزير الطيران المدنى" و "وزارة

الطيران المدنى".

بتشكيل الوزارة؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٦٠ لسنة ١٩٩٩

بتنظيم وزارة النقل؛

قرر:

(المادة الأولى)

تعمل وزارة النقل على تحقيق الأهداف الآتية:

- ١- تلبية احتياجات الطلب على النقل بالسكك الحديدية والطرق البرية والمائية بما يتمشى مع خطط التنمية القومية، وذلك بوضع مخطط شامل لهذه المرافق فى إطار الخطة العامة للدولة يحقق التنسيق والتكامل بينها والربط بين أنشطتها وأنشطة القطاعات الأخرى، والعمل على تطوير مرافق النقل بالوسائل السابقة وفقا لأحدث الأساليب العلمية والتكنولوجية وبما يحقق الاستفادة من إمكانياتها على أساس اقتصادى أمثل، وتوفير العمالة اللازمة لهذه المرافق ورفع الكفاءة الإنتاجية لها بما يمكنها من ملاحقة العصر وتشغيل وإدارة هذه المرافق بأعلى درجة من الكفاءة الفنية.
- ٢- تطوير مرافق النقل البحرى والنهوض بها بما يواكب التطورات العالمية فى صناعة النقل البحرى ووضع الخطط اللازمة لانتظام سير العمل بهذه المرافق والارتقاء بمستواها إلى أقصى درجة عالية من الكفاءة حتى تحقق دورها المنشود فى خدمة الاقتصاد القومى والعمل على تأمين السلامة فى المياه الإقليمية وتوفير العمالة القادرة على مسايرة التقدم العلمى والتكنولوجى فى صناعة النقل البحرى.

١٩٧٣ بإنشاء الهيئة العامة لتخطيط مشروعات النقل؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٠٩٧ لسنة

١٩٧٤ فى شأن تنظيم وزارة النقل والمواصلات؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥٩ لسنة ١٩٧٦

المعدل بقرارى رئيس الجمهورية رقمى ٤٧٦ لسنة

١٩٧٩ و ٤٠٧ لسنة ١٩٩٥ بإنشاء الهيئة العامة للطرق

والكبارى والنقل البرى؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٧ لسنة ١٩٧٨

بإنشاء الهيئة العامة لموانئ البحر الأحمر؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٧٤ لسنة ١٩٧٩

بإنشاء الهيئة العامة للنقل النهري؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٥٦٥ لسنة ١٩٨٠

بتنظيم وتحديد اختصاصات ومسئوليات الهيئة العامة

لميناء بور سعيد؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٩٤ لسنة ١٩٨٣

بإنشاء المعهد القومى للنقل؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣١٧ لسنة ١٩٨٥

بإنشاء هيئة ميناء دمياط؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣١ لسنة ١٩٩٦

بإعادة تنظيم بعض الوزارات؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٣ لسنة ١٩٩٦

بتنظيم وزارة النقل والمواصلات؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٤٩ لسنة ١٩٩٦

بإنشاء الهيئة العامة للموانئ البرية؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٢٥ لسنة ١٩٩٩

٦- وضع مخطط شامل لرفع كفاءة النقل عبر نهر النيل وقنواته الملاحية وتطويره بما يحقق الاستفادة من هذا المرفق على أسس فنية واقتصادية حتى يؤدي دوره المنشود في خطة التنمية الشاملة.

٧- العمل على تطوير الموانئ البرية ورفع مستوى الأداء بها بما يحقق أمن وسلامة البلاد والهدف من إنشائها.

٨- وضع مخطط شامل لتأمين سلامة وحدات النقل وحركتها وكافة المنشآت الثابتة والمنقولة لمرافق النقل، وذلك بالتنسيق مع الجهات المختصة ومتابعة تنفيذ هذا المخطط من خلال جهاز ينشأ لهذا الغرض.

٩- وضع تخطيط يكفل رفع كفاءة مرافق النقل البحري وتطويرها بما يتمشى مع التطور العالمي في إطار خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية للدولة.

١٠- رسم السياسة العامة لإنشاء الموانئ والمناور وتطويرها وحماية الشواطئ بما يكفل رفع كفاءتها لمواجهة حجم التجارة الخارجية.

١١- العمل على توفير وسائل المساعدات للملاحة البحرية في المياه الإقليمية لتأمين سلامة الملاحة فيها، وكذلك الملاحة النهرية في نهر النيل وروافده.

١٢- الإشراف والرقابة على تنفيذ الخطة الموضوعة لتأمين سلامة وحدات النقل البحري والنهرى وحركتها وجميع المنشآت الثابتة والمنقولة، وكذلك الأجهزة والمعدات التى ترتبط بنشاط النقل البحري والنهرى، وذلك بالتنسيق مع الأجهزة المختصة في الدولة.

٣- تحديث وتطوير شبكة الطرق الحالية لتوفير قدر أكبر من الراحة والسعة والأمان، وكذلك توسيع هذه الشبكة للوفاء بالاحتياجات المستقبلية للتنمية.

٤- تطوير المجارى المائية الداخلية لخدمة النقل النهري وتوفير أعلى درجات الأمان للناقلين.

(المادة الثانية)

تختص وزارة النقل بما يلى:

١- رسم السياسة العامة للوزارة في إطار الأهداف المقررة لها ووضع المخطط الكفيلة بتحقيق هذه الأهداف وذلك بالتنسيق مع أجهزة الدولة المختلفة ومتابعة تنفيذ هذه المخطط وتقييم نتائجها.

٢- وضع المخطط اللازمة لإنشاء وتطوير وتدعيم شبكات السكك الحديدية على المستوى القومى بما يكفل لها مواجهة متطلبات خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

٣- وضع المخطط اللازمة لإنشاء شبكات مترو الأنفاق بما يفي باحتياجات الطلب على النقل ومتابعة تنفيذ هذه الشبكات وتشغيلها على أعلى درجة من الكفاءة وبما يحقق الأهداف المقررة لها.

٤- إعداد تخطيط شامل لشبكة الطرق البرية وجميع الأعمال الصناعية المتعلقة بها وصيانتها بما يتمشى مع متطلبات التنمية في جميع المجالات.

٥- تنظيم أعمال النقل على الطرق العامة والإشراف عليها ورقابتها على وجه يحقق حسن استخدام جميع إمكانيات الجهات العاملة في هذا المجال.

١٠- الهيئة العامة لميناء بور سعيد.

١١- هيئة ميناء دمياط.

١٢- مصلحة الموانئ والمناظر.

(المادة الخامسة)

يكون وزير النقل هو الوزير المختص المنصوص عليه في القوانين واللوائح والقرارات المتعلقة بالنقل والنقل البحري ويستبدل بعبارة «وزير النقل»، وعبارة «وزارة النقل»، والنقل البحري» أينما ورد ذكرها في القوانين واللوائح والقرارات المشار إليها عبارة «وزير النقل»، و «وزارة النقل».

(المادة السادسة)

يلغى كل نص يخالف أحكام هذا القرار.

حسنى مبارك

* الجريدة الرسمية العدد ١٠ مكرر (١) في ١١/٣/٢٠٠٢

قرار رئيس جمهورية مصر العربية

رقم ٧٩ لسنة ٢٠٠٢

في شأن نظام تقديم خدمات الاستثمار

رئيس الجمهورية

بعد الاطلاع على الدستور؛

وعلى قانون ضمانات وحوافز الاستثمار الصادر بالقانون رقم ٨ لسنة ١٩٩٧ ولائحته التنفيذية؛
وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٨٤ لسنة ١٩٩٧ بإنشاء الهيئة الهامة للاستثمار والمناطق الحرة؛
وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٤١٥ لسنة ٢٠٠١

١٣- وضع الخطط الكفيلة بتوفير العمالة المتخصصة في مجال نشاط الوزارة ورفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين بها بما يساهم في تطوير العلمى والتكنولوجيا.

١٤- تنشيط الدراسات والبحوث في مجال عمل الوزارة.

(المادة الثالثة)

يصدر وزير النقل قرارا باعتماد الهيكل التنظيمى للوزارة على أن يراعى فيه إعادة تنظيمها بتقسيماتها الرئيسية والفرعية وتحديد الاختصاصات لهذه التقسيمات، وذلك بعد أخذ رأى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة وفقا للمادة (٨) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨.

(المادة الرابعة)

تتبع وزارة النقل الجهات التالية:

- ١- الهيئة العامة لتخطيط مشروعات النقل.
- ٢- الهيئة القومية لسكك حديد مصر.
- ٣- الهيئة القومية للأبناق.
- ٤- الهيئة العامة للطرق والكبارى والنقل البرى.
- ٥- الهيئة العامة للنقل النهري.
- ٦- الهيئة العامة للموانئ البرية.
- ٧- المعهد القومى للنقل.
- ٨- الهيئة العامة لميناء الإسكندرية.
- ٩- الهيئة العامة لموانئ البحر الأحمر.

هذه الخدمات في ذات المكان من خلال مكاتب اتصال تنشأ لهذا الغرض بمجمع خدمات الاستثمار.

(المادة الثالثة)

يصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً بنظام العمل بمجمع خدمات الاستثمار.

(المادة الرابعة)

ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية، ويعمل به اعتباراً من اليوم التالي لتاريخ نشره.

حسنى مبارك

* الجريدة الرسمية العدد ١٥ مكر في ٢٠٠٢/٤/١٥

قرار رئيس جمهورية مصر العربية

رقم ٤٢٦ لسنة ٢٠٠١

رئيس الجمهورية

بعد الاطلاع على الدستور؛

وعلى قانون الهيئات العامة الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٦٣؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ١١٢ لسنة ١٩٨٣ بإنشاء جهاز تخطيط الطاقة؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٢٥ لسنة ١٩٩٩ بتشكيل الوزارة؛

وعلى موافقة مجلس الوزراء؛

قرر:

(المادة الأولى)

تنقل تبعية جهاز تخطيط الطاقة من وزارة البترول

بشأن تعديل بعض أحكام تنظيم الوزارات؛

وعلى موافقة مجلس الوزراء؛

قرر:

(المادة الأولى)

يكون نظام تقديم كافة خدمات الاستثمار مثل الموافقات والتصاريح والتراخيص اللازمة لإنشاء وإدارة وتشغيل المشروعات الاستثمارية من خلال نافذة وحيدة تسمى (مجمع خدمات الاستثمار) ينشأ بالهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة ويكون له فروع بالمحافظات والمدن العمرانية الجديدة.

ويتم تقديم هذه الخدمات في مكان واحد تشارك فيه سائر الوزارات والجهات المنوط بها ذلك طبقاً للقوانين والقرارات المنظمة لاختصاصاتها وتحت إشراف الهيئة دون غيرها.

(المادة الثانية)

يلحق ممثلو ومندوبو الوزارات والجهات المعنية بمجمع خدمات الاستثمار بالهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة وفروعها بالمحافظات والمدن العمرانية الجديدة، ويخضع الممثلون والمندوبون للإشراف الإداري للهيئة المذكورة، ويفوض مندوبو هذه الجهات في مباشرة الاختصاصات اللازمة لتقديم خدمات الاستثمار دون الرجوع لسلطة أعلى، ويستثنى من ذلك الخدمات التي يتطلب أدائها اختبارات أو تحاليل أو فحوص معملية أو تجارب حقلية، وتلك التي يكون أدائها مرتبطاً مكانياً بموقع أداء الخدمة، فيكون أداء

ثالثاً : قرارات رئيس مجلس الوزراء :

قرار رئيس مجلس الوزراء

رقم ٣٢٧ لسنة ٢٠٠٢

بتعديل بعض أحكام اللائحة التنفيذية

لقانون ضمانات وحوافز الاستثمار

رئيس مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على الدستور؛

وعلى قانون ضمانات وحوافز الاستثمار الصادر

بالقانون رقم ٨ لسنة ١٩٩٧؛

وعلى اللائحة التنفيذية لقانون ضمانات وحوافز

الاستثمار الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم

٢١٠٨ لسنة ١٩٩٧ والقرارات المعدلة له؛

وبناء على ما عرضه رئيس الهيئة العامة للاستثمار

والمناطق الحرة؛

قرر :

(المادة الأولى)

يضاف إلى البند (٣) من المادة (١) من اللائحة

التنفيذية لقانون ضمانات وحوافز الاستثمار رقم ٨ لسنة

١٩٩٧ بند جديد نصه الآتي :

٣ مكرراً (١) :

«التمنية الصناعية المتكاملة للمناطق

الصناعية أو استكمال التنمية أو تسويق أو إدارة

المناطق الصناعية المنشأة بقرار من رئيس مجلس

الوزراء».

وكذلك كافة الاختصاصات المخولة له المنصوص

عليها بقرار إنشاء الجهاز إلى وزارة الكهرباء والطاقة

وما يترتب على ذلك من آثار.

(المادة الثانية)

تتخذ الإجراءات اللازمة لنقل الاعتمادات المالية

المخصصة للجهاز المشار إليه وكذلك أصوله وحقوقه

والتزاماته إلى وزارة الكهرباء والطاقة.

(المادة الثالثة)

يستمر العاملون بجهاز تخطيط الطاقة بذات

أوضاعهم الوظيفية، كما يحتفظون بصفة شخصية

بما يحصلون عليه من أجور وبدلات وإجازات

ومزايا نقدية وعينية وتعويضات ولو كانت تزيد على

ما يستحقه طبقاً لأي أنظمة جديدة ودون أن يؤثر ذلك

على ما يستحقه مستقبلاً من علاوات أو مزايا.

وتتخذ الإجراءات اللازمة لنقل العاملين المشار

إليهم بذات أوضاعهم الوظيفية الحالية بعد الاتفاق مع

الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة.

(المادة الرابعة)

يلغى كل ما يخالف هذا القرار من أحكام.

(المادة الخامسة)

ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية، وعلى

الجهات المختصة تنفيذه.

صدر برئاسة الجمهورية في ١٤ رمضان سنة ١٤٢٢ هـ

(الموافق ٢٩ نوفمبر سنة ٢٠٠١ م).

حسنى مبارك

※ الجريدة الرسمية العدد ٤٩ في ٦/١٢/٢٠٠١

ويشمل نشاط الشركات في هذا الشأن:

- ١- إعداد الدراسات الاقتصادية والتخطيطية للمنطقة الصناعية.
 - ٢- إعداد الدراسات الاقتصادية والهندسية والتكنولوجية للمشروعات.
 - ٣- إنشاء البنية الأساسية الداخلية ومصادر البنية الأساسية الخارجية للمنطقة الصناعية.
 - ٤- إنشاء مباني مصانع بالمنطقة الصناعية تقدم جاهزة للمشروعات.
 - ٥- التسويق والترويج لأراضي المنطقة الصناعية لجذب رؤوس الأموال والمشروعات الصناعية للمناطق الصناعية.
 - ٦- إدارة المنطقة الصناعية وصيانة المرافق والمنشآت بداخلها وتقديم الخدمات الأمنية والحراسة بها.
- ويمكن مزاولة هذه الأنشطة مجتمعة أو منفصلة.

(المادة الثانية)

ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية، ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره.

رئيس مجلس الوزراء

دكتور/ عاطف عبيد

* الجريدة الرسمية العدد ٧ مكرر (ب) ١٧/٢/٢٠٠٢

قرار رئيس مجلس الوزراء

رقم ٥١٢ لسنة ٢٠٠٢

بإعادة تشكيل اللجنة الوزارية

ومجموعة العمل لتنظيم المشروعات

القومية والمحلية بنظام B.O.T ونظام B.O.O.T

رئيس مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على الدستور؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٢٥ لسنة ١٩٩٩؛

وعلى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٦٩٥ لسنة

٢٠٠٢؛

وبناء على ما عرضه وزير المالية؛

قرر:

(المادة الأولى)

يعاد تشكيل اللجنة الوزارية ومجموعة العمل لتنظيم المشروعات القومية والمحلية بنظام B.O.T ونظام B.O.O.T الصادر بتشكيلها قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٦٩٥ لسنة ٢٠٠١، على النحو التالي:

وزير الإسكان والمرافق والمجمعات العمرانية.

وزير الصناعة والتنمية التكنولوجية.

وزير الكهرباء والطاقة.

وزير النقل.

وزير الاتصالات والمعلومات.

وزير المالية.

وزيرة الدولة للشئون الخارجية.

وزير التخطيط.

(المادة الثانية)

على الجهات المختصة تنفيذ هذا القرار، ويلغى ما يخالف أحكامه.

رئيس مجلس الوزراء

دكتور/ عاطف عبيد

* الوقائع المصرية العدد ٧٢ في ٣٠/٣/٢٠٠٢

رابعا :قرارات الوزراء :

قرارات

وزارة التنمية الإدارية

قرار رقم ١٩٨ لسنة ٢٠٠٢

بشأن ترقية جميع المستحقين للترقية

من العاملين المدنيين بالدولة

وزير الدولة للتنمية الإدارية:

بعد الاطلاع على القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٦٣

بإصدار قانون الهيئات العامة؛

وعلى القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بإصدار قانون

نظام العاملين المدنيين بالدولة وتعديلاته؛

وعلى القانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٩ بإصدار قانون

نظام الإدارة المحلية وتعديلاته؛

وعلى التأشيرات العامة المرافقة لقانون ربط

الموازنة العامة للدولة وكذا التأشيرات العامة للهيئات

الاقتصادية للسنة المالية ٢٠٠١/٢٠٠٢؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٤٦ لسنة ١٩٩٧

بتولي الدكتور/ محمد زكى أبو عامر وزير الدولة للتنمية

الإدارية ممارسة سلطات واختصاصات رئيس الجهاز

المركزي للتنظيم والإدارة المنصوص عليها فى

القانونين رقمى ١١٨ لسنة ١٩٦٤، ٤٧ لسنة ١٩٧٨

وغيرهما من القوانين واللوائح؛

وعلى قرار رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

رقم ١٣٤ لسنة ١٩٧٨ بشأن المعايير اللازمة لترتيب

الوظائف للعاملين المدنيين بالدولة والأحكام التى

يقتضيه تنفيذ وتعديلاته؛

قرار:

مادة ١- ترفع الدرجات المالية للعاملين المدنيين بالجهاز الإدارى للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة الخدمية والاقتصادية الذين يمتون فى درجاتهم حتى ٣٠/٤/٢٠٠٢ مددا لا تقل عن المدد المحددة قرين كل درجة من الدرجات التالية إلى الدرجات التى تعلوها:

| الدرجة | المدة المحددة |
|---------|---------------|
| الثانية | ٦ سنوات |
| الثالثة | ٨ سنوات |
| الرابعة | ٥ سنوات |
| الخامسة | ٥ سنوات |
| السادسة | ٥ سنوات |

وتجرى ترقية العاملين المستوفين للمدد المشار إليها - باتباع القواعد المقررة قانونا - إلى وظائف من درجات أعلى واردة بجداول ترتيب وظائف الوحدة المعتمد متى توافرت فيهم شروط شغلها.

وفى حالة خلو جداول ترتيب وظائف الوحدة من وظيفة أعلى يشغلها العامل طبقا للمستويات النمطية بمعايير ترتيب الوظائف ترفع درجة وظيفته إلى وظيفة من الدرجة الأعلى وتم ترقبته عليها.

وفى جميع الأحوال تكون ترقية العاملين بناء على هذا القرار فى تاريخ موحد هو ١/٥/٢٠٠٢.

مادة ٢- تخفض المدد الواردة فى المادة السابقة

بالنسبة للدرجتين الثالثة والثانية بمقدار ستين للحاصلين أثناء الخدمة على الدكتوراه، وسنة بالنسبة للحاصلين على الماجستير، وذلك لمرة واحدة.

مادة ٣- لا تخل أحكام هذا القرار بحق السلطة المختصة في تحريك العامل المرقى للدرجة الأعلى وفق أحكام هذا القرار، داخل التقسيمات الوظيفية في الدرجة الأدنى، متى توافرت أسباب استحقاقها وفقا للقرارات المنظمة لها.

مادة ٤- يجوز للسلطة المختصة، بناء على طلب العامل، أو لاعتبارات المصلحة العامة، تكليف العامل، لمدة محدودة، بالاستمرار في ممارسة أعباء وظيفته السابقة، ولو كان قد رُفِيَ بقرار من السلطة المختصة على درجة خالية.

مادة ٥- لا يستفيد من الرفع المشار إليه العاملون الذين يشغلون درجات نهاية مجموعاتهم الوظيفية طبقا لمعايير ترتيب الوظائف، وطبقا للقانون، وكذلك العاملون الذين يقوم بهم سبب قانوني يجعلهم غير صالحين للترقية طبقا لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ أو اللوائح الخاصة المطبقة بشأنهم في ٣٠/٤/٢٠٠٢.

مادة ٦- تلتزم كل وحدة إدارية بإعداد كشف مستقل تدون فيه التكاليف المالية الفعلية المترتبة على الترقية حتى ٣٠/٦/٢٠٠٢ ويتضمن حصر درجات الوظائف التي تم إنشاؤها، والوظائف الأعلى التي تم إنشاؤها، وحساب فروق التكاليف الفعلية المترتبة على

رفع الدرجات، وذلك بعد إجراء الترقية طبقا لهذه القواعد، على أن يوضح عدد المستفيدين في كل درجة بكل مجموعة نوعية، ويرسل هذا الكشف كملحق لمشروع الموازنة للسنة المالية ٢٠٠٢/٢٠٠٣، مع اعتبار ذلك تعديلا حتميا لذات السنة المالية.

مادة ٧- تتولى كل وحدة إدارية اتخاذ اللازم نحو الخصم بالتكاليف المترتبة على تنفيذ هذا القرار خصما على موازنتها، على أن يتم تسوية هذه التكاليف حتى ٣٠/٦/٢٠٠٢ بالخصم على الاعتماد الإجمالي الخاص تحت التوزيع وفقا للتأثير (١٣) فقرة (د) من التأثيرات العامة للموازنة العامة للدولة، والمادة (٨) فقرة (د) من التأثيرات العامة للهيئات الاقتصادية.

ولا يجوز عند تطبيق أحكام هذا القرار المساس بدرجات الوظائف الممولة والشاغرة أو التي تخلو أثناء السنة والمحتفظ بها على سبيل التذكار بموازنة كل جهة.

مادة ٨- تصدر السلطة المختصة قرارات الترقية طبقا للقواعد السابقة تحت مسئوليتها على ضوء ما هو ثابت لديها بملفات خدمة العاملين المستوفين المدد المشار إليها في المادة (١).

مادة ٩- ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية، ويعمل به من تاريخ صدوره.

صدر في ٩/٤/٢٠٠٢.

وزير الدولة للتنمية الإدارية

دكتور / محمد زكي أبو عامر

* الوقائع المصرية العدد ٨١ تابع (١) في ٩/٤/٢٠٠٢

رقم ١٣٤ لسنة ١٩٧٨ بشأن المعايير اللازمة لترتيب الوظائف للعاملين المدنيين بالدولة والأحكام التي يقتضيها تنفيذها وتعديلاته؛

قرر:

(المادة الأولى)

ترفع الدرجات المالية لمن يتقدم بطلب كتابي خلال ثلاثين يوما من تاريخ نشر هذا القرار في الوقائع المصرية من العاملين المدنيين بالجهاز الإداري للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة الخدمية والاقتصادية الذين أتموا في الدرجة الأولى حتى ٣٠/٤/٢٠٠٢ مددا لا تقل عن ست سنوات في إحدى المجموعات النوعية للوظائف التخصصية أو سبع سنوات في إحدى المجموعات النوعية للوظائف الفنية أو المكتبية إلى درجة مدير عام بمسمى كبير باحثين أو إخصائيين أو فنيين أو كبير كتاب بحسب الأحوال، ويستمررون في ممارسة ذات الأعمال والمسؤوليات والواجبات التي كانوا يمارسونها وفق القرارات واللوائح والقواعد المنظمة لها قبل رفع درجاتهم، وذلك دون إخلال بحق السلطة المختصة في إسناد أعمال محددة لأى منهم وفقا لصالح العمل.

ويجرى تعيين العاملين المستوفين للمدة المشار إليها بصفة شخصية باتباع القواعد المقررة قانونا في تلك الوظائف متى توافرت فيهم شروط شغلها، على أن تلغى درجة الوظيفة بمجرد خلوها من شاغلها.

وزارة التنمية الإدارية

قرار رقم ١٩٩ لسنة ٢٠٠٢

بتعيين العاملين بالدرجة الأولى

بالوظائف التخصصية والفنية والمكتبية

بوظيفة كبير بدرجة مدير عام

وزير الدولة للتنمية الإدارية؛

بعد الاطلاع على القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٦٣ بإصدار قانون الهيئات العامة؛

وعلى القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بإصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة وتعديلاته؛

وعلى القانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٩ بإصدار قانون نظام الإدارة المحلية؛

وعلى التأشيرات العامة المرافقة لقانون ربط الموازنة العامة للدولة وكذا التأشيرات العامة للهيئات الاقتصادية لسنة المالية ٢٠٠١/٢٠٠٢؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٤٦ لسنة ١٩٩٧ بتولى الدكتور/ محمد زكى أبو عامر وزير الدولة للتنمية الإدارية ممارسة سلطات واختصاصات رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة المنصوص عليها فى القانونين رقمى ١١٨ لسنة ١٩٦٤، ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وغيرها من القوانين واللوائح؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٠٠ لسنة ١٩٩٩ بتفويض الوزراء فى بعض اختصاصات رئيس الجمهورية فى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة؛

وعلى قرار رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

على أن يوضح عدد المستفيدين في كل درجة بكل مجموعة نوعية، ويسر هذا الكشف كملحق لمشروع الموازنة للسنة المالية ٢٠٠٢/٢٠٠٣، مع اعتبار ذلك تعديلا حتميا لذات السنة المالية.

(المادة السادسة)

تتولى كل وحدة إدارية اتخاذ اللازم نحو الخصم بالتكاليف المترتبة على تنفيذ هذا القرار خصما على موازنتها، على أن يتم تسوية هذه التكاليف حتى ٣٠/٦/٢٠٠٢ بالخصم على الاعتماد الإجمالي الخاص تحت التوزيع وفقا للتأشير (١٣) فقرة (د) من التأشير العامة للموازنة العامة للدولة، والمادة (٨) فقرة (د) من التأشير العامة للهيئات الاقتصادية.

(المادة السابعة)

بمراعاة أحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٠٠ لسنة ١٩٩٩ بتفويض الوزراء في بعض اختصاصات رئيس الجمهورية، يصدر السادة الوزراء كل فيما يخصه القرارات التنفيذية بالتعيين طبقا للقواعد السابقة على ضوء ما هو ثابت بملفات خدمة العاملين المستوفين للمدد المشار إليها بهذا القرار.

(المادة الثامنة)

ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية.

وزير الدولة للتنمية الإدارية

دكتور / محمد زكي أبو عامر

* الوقائع المصرية العدد ٨١ تابع (١) في ٩/٤/٢٠٠٢

وفي جميع الأحوال، يكون تعيين العاملين بناء على هذا القرار في تاريخ موحد هو ١/٥/٢٠٠٢.

(المادة الثانية)

تخفيض المدد الواردة في المادة السابقة بالنسبة لشاغلي الدرجة الأولى بمقدار سنتين للحاصلين أثناء الخدمة على الدكتوراه، وستة بالنسبة للحاصلين على الماجستير، وذلك لمرة واحدة.

(المادة الثالثة)

لا تخل أحكام هذا القرار بحق السلطة المختصة في تحريك العامل المرتقى للدرجة الأعلى وفق أحكام هذا القرار، داخل التقسيمات الوظيفية في الدرجة الأدنى، متى توافرت أسباب استحقاقها وفقا للقرارات المنظمة لها.

(المادة الرابعة)

لا يستفيد من الرفع المشار إليه العاملون الذين يقوم بهم سبب قانوني يجعلهم غير صالحين للتعيين طبقا لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ أو اللوائح الخاصة المطبقة بشأنهم في ٣٠/٤/٢٠٠٢.

(المادة الخامسة)

تلتزم كل وحدة إدارية بإعداد كشف مستقل تدون فيه التكاليف المالية الفعلية المترتبة على الترقية حتى ٣٠/٦/٢٠٠٢ ويتضمن حصر درجات الوظائف التي تم إلغاؤها، والوظائف الأعلى التي تم إنشاؤها، وحساب فروق التكاليف الفعلية المترتبة على رفع الدرجات، وذلك بعد إجراء الترقية طبقا لهذه القواعد،

داخل جمهورية مصر العربية، وعليها بصفة خاصة الالتزام بوضع نظام عمل داخلي يتم من خلاله التعرف الجيد على عملائها والتأكد من البيانات الأساسية عنهم على أن يتم ذلك من خلال قاعدة بيانات دقيقة يسهل الرجوع إليها.

مادة (٤٨) مكرر «٩»:

يتعين على منشآت التأمين وإعادة التأمين تحديث إجراءات الرقابة الداخلية وإحكام الرقابة على العمليات التأمينية الكبيرة بما يسمح بالحصول على كافة البيانات المتعلقة بتلك العمليات وإبائها بالدفاتر والسجلات.

مادة (٤٨) مكرر «١٠»:

يتعين فحص طلب التأمين الذي يقدم إلى شركة التأمين بعناية ودقة فائقة والتحقق من صحة ما ورد به من بيانات واعتمادها وفقاً للمستندات الأصلية المقدمة، ويراعى في حالة الحصول على طلبات للتأمين بوسائل أخرى كالفكس أو من خلال الإنترنت اتخاذ الإجراءات اللازمة للتحقق من صحة هذه الطلبات واستيفائها الشروط القانونية اللازمة.

ويتعين إعطاء عناية خاصة لطلبات التأمين لإصدار

الوثائق التالية:

وثائق تأمينات الحياة المؤقت ومدى الحياة (بالاشتراك أو بدون الاشتراك في الأرباح).
وثائق تأمينات الحياة المرتبطة بوحدات الاستثمار.
وثائق الحياة ذات القسط الوحيد.
دفعات المعاش.

وزارة التخطيط

قرار رقم ١٥ لسنة ٢٠٠٢

بتعديل اللائحة التنفيذية لقانون الإشراف والرقابة

على التأمين في مصر

وزير التخطيط

بعد الاطلاع على قانون الإشراف والرقابة على التأمين في مصر الصادر بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٨١؛ وعلى اللائحة التنفيذية لقانون الإشراف والرقابة على التأمين في مصر الصادرة بقرار وزير الاقتصاد والتعاون الدولي رقم ٣٦٢ لسنة ١٩٩٦؛ وبناء على ما عرضته الهيئة المصرية للرقابة على التأمين؛

قرر:

(المادة الأولى)

يضاف إلى الباب السابع من اللائحة التنفيذية لقانون الإشراف والرقابة على التأمين في مصر المشار إليها فصل جديد بعنوان الفصل الثامن «ضوابط مكافحة عمليات غسيل الأموال في قطاع التأمين» نصه الآتي:

الباب السابع - الفصل الثامن - ضوابط مكافحة

عمليات غسيل الأموال في قطاع التأمين:

مادة (٤٨) مكرر «٨»:

مع عدم الإخلال بالضوابط المتصوص عليها باللائحة التنفيذية للقانون رقم (١٠) لسنة ١٩٨١، يتعين على المنشآت التي تزاوّل التأمين وإعادة التأمين اتخاذ الإجراءات اللازمة لمنع التعامل في أية أموال غير مشروعة (عمليات غسيل الأموال) في النشاط التأميني

مادة (٤٨) مكرر (١١):

يتعين على منشآت التأمين وإعادة التأمين استيفاء البيانات والمستندات التفصيلية الموضحة فيما بعد عن عملاتها أو من ينوب عنهم مع مراعاة التحديث المستمر لهذه البيانات والاحتفاظ بسجلات تتعلق ببيانات تحديد هوية العميل خاصة العملاء المقيمين خارج البلاد.

١ - بالنسبة للأشخاص الطبيعيين:

الاسم بالكامل والتوقيع الشخصي.

تاريخ ومحل الميلاد.

الجنسية.

العنوان الحالي والدائم للإقامة الفعلية متضمنا الرقم

البريدى.

الحساب الشخصى الذى تدفع منه الوثيقة (إن وجد).

رقم الهاتف والفاكس والبريد الإلكتروني.

المهنة أو العمل.

مستند تحقيق الشخصية (بطاقة الرقم القومى - بطاقة

تحقيق الشخصية - جواز السفر).

٢ - بالنسبة للأشخاص الاعتباريين:

المستندات الخاصة بالتأسيس التى تثبت التحقق من

وجود الشخص الاعتبارى وسلامة وضعه القانونى.

المستندات اللازمة للترخيص للشخص الاعتبارى

بمزاولة النشاط وبوجه خاص السجل التجارى والبطاقة

الضريبية.

المستندات الدالة على وجود تفويض للشخص

أو للأشخاص الطبيعيين الذين يمثلون الشخص

الاعتبارى، مع التحقق من أهلية الشخص المفوض

وعدم وجود ما يمنع من التعامل معه.

مادة (٤٨) مكرر (١٢):

يتعين على منشآت التأمين مراعاة طبيعة العلاقة بين

العميل والمستفيد والتحقق بدقة من توافر المصلحة

التأمينية للمستفيد عند إبرام العمليات التأمينية الكبيرة

وكذا العمليات التأمينية التى ليس لها هدف اقتصادى

وقانونى واضح.

مادة (٤٨) مكرر (١٣):

يجب على منشآت التأمين وإعادة التأمين أن تأخذ

فى الاعتبار عند التعاقد مع أى شخص اعتبارى أو فى

عقود إعادة التأمين حركة النقد عبر الحدود. وعليها

المحافظة على السرية الكاملة للبيانات التى تتوافر لديها

عن عملاتها مع إبلاغ الهيئة بأية عمليات تثير شبهة

التعامل بأموال غير مشروعة.

مادة (٤٨) مكرر (١٤):

يتعين على منشآت التأمين وإعادة التأمين الأخذ

بمبدأ الحيطة والحذر عند التعامل مع أشخاص

أو جهات من الخارج يقيمون فى دول لا تضع ضوابط

لمكافحة غسيل الأموال.

مادة (٤٨) مكرر (١٥):

يتعين على منشآت التأمين وإعادة التأمين القيام بوضع

أسس وضوابط لحفظ السجلات الخاصة بتحديد هوية

العميل والوثائق التأمينية المصدرة وعقود إعادة التأمين

وذلك بهدف تسهيل مراقبة علاقة الشركة مع العملاء

مادة (٤٨) مكرر «١٨»:

يتعين على الهيئة تحقيق التعاون المستمر مع المؤسسات المالية بالسوق المصرى ممثلة فى البنوك (البنك المركزى) وهيئة سوق المال بهدف إحكام الرقابة على عمليات غسل الأموال وتحقيق الأهداف المنشودة منه.

(المادة الثانية)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية، ويعمل به بعد ثلاثين يوماً من تاريخ نشره.

صدر فى ٢/ ٢/ ٢٠٠٢

وزير التخطيط

دكتور/ عثمان محمد عثمان

* الوقائع المصرية العدد ٤١ تابع فى ١٧/ ٢/ ٢٠٠٢

قرارات

وزارة العدل

قرار رقم ٩٨٢ لسنة ٢٠٠٢

بإلانة العاملين بالأمانات الفنية

للجان التوفيق فى المنازعات

وزير العدل

بعد الاطلاع على الدستور؛

وعلى القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين

المدينين بالدولة ولائحته التنفيذية؛

وعلى القانون رقم ٧ لسنة ٢٠٠٠ بإنشاء لجان

التوفيق فى بعض المنازعات التى تكون الوزارات

بصفة مستمرة وعند حدوث أية تغييرات نظراً على البيانات الواردة بالوثيقة أو العقد والمؤيدة بالمستندات لدى الشركة يتعين على القائمين بعمليات الفحص الداخلى اتخاذ الإجراءات المناسبة بهدف التأكد من تسجيل هذه البيانات ومن صحتها، وتيسير الحصول عليها فى أسرع وقت ممكن، ويتم الاحتفاظ بالسجلات والمستندات المؤيدة للبيانات الواردة بها لمدة خمس سنوات على الأقل بعد انتهاء مدة سريان الوثيقة أو عقد إعادة التأمين ويتم إتاحة هذه السجلات والمستندات للسلطات المحلية المختصة بإجراءات رفع الدعاوى لدى المحاكم التابع لها المركز الرئيسى للشركة.

مادة (٤٨) مكرر «١٦»:

يتعين على منشآت التأمين وإعادة التأمين وضع النظم الرقابية المناسبة التى تمكنها من التحقق من سلامة تطبيق هذه الضوابط والالتزام بها بكل دقة، والقيام بعمليات الفحص الدورى للتأكد من تحديث البيانات والمستندات المتعلقة بالعمليات التأمينية التى تمارسها مع إعطاء اهتمام خاص لتسوية التعويضات وسداد الأقساط للعمليات التأمينية والتحويلات النقدية التى تتم بالوسائل التكنولوجية الحديثة.

مادة (٤٨) مكرر «١٧»:

يتعين على منشآت التأمين وإعادة التأمين إعداد وتنفيذ برامج تدريب مستمرة خاصة بالعاملين المعنيين بالاكساب والتعويضات فى العمليات التأمينية بهدف ضمان سلامة تنفيذ نظم مكافحة غسل الأموال.

(المادة الثانية)

مع مراعاة مقتضيات الوظيفة وواجباتها المنصوص عليها في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة وقانون السلطة القضائية وسائر قوانين الهيئات القضائية والقوانين الأخرى ذات الصلة، يلتزم العاملون بالأمانات الفنية للجان التوفيق بالحرص على حسن سير العمل في هذه اللجان ودقته وانتظامه، كما يتقيدون بوجه خاص بما يلي:

الحضور في مقر اللجنة طوال ساعات العمل وأيام العمل الرسمية المقررة في الجهة الإدارية، سواء كان مقر اللجنة داخل هذه الجهة أو في المحكمة الابتدائية، وعدم مغادرة المقر بغير إذن مكتوب من رئيس اللجنة وبعد التثبت من وجود باقي أئناء اللجنة في مقرها.

تلقي طلبات التوفيق ومرفقاتها وقيدتها بأرقام متسلسلة في السجل الخاص بحسب تاريخ تقديمها، وتسليم مقدم الطلب إيصالا باستلامها مؤرخا بالحرروف والأرقام، وسرعة عرض الطلبات على رئيس اللجنة لتحديد جلسة نظرها.

حسن معاملة الجمهور والزلاء والعاملين بالجهة الإدارية والمتعاملين مع اللجان.

الإقبال على العمل بالنشاط والدقة الواجبة وبالاهتمام اللازم لمعاونة اللجنة في إنجاز أعمالها.

المحافظة على أوراق ومستندات اللجنة وأختامها، وعلى طلبات التوفيق ومرفقاتها بعناية الرجل الحريص.

والأشخاص الاعتبارية العامة طرفا فيها؛

وعلى قرار وزير العدل رقم ٤٢١٢ لسنة ٢٠٠٠ بإنشاء إدارة عامة لشئون لجان التوفيق في المنازعات؛
وعلى قرار وزير العدل رقم ٤٢١٣ لسنة ٢٠٠٠ بتنظيم العمل في لجان التوفيق في المنازعات وأماناتها الفنية؛
وعلى قرار وزير العدل رقم ٤٥٩٧ لسنة ٢٠٠٠ بتنظيم عمل الأمانة العامة للإدارة العامة لشئون لجان التوفيق - المعدل بالقرار رقم ١٠٦٧ لسنة ٢٠٠١؛

وعلى قرار وزير العدل رقم ٤٩٣٨ لسنة ٢٠٠٠ بتقدير مكافآت العمل بالأمانات الفنية للجان التوفيق؛
وعلى الكتاب الدوري رقم ٣٩ لسنة ١٩٨١ الصادر من رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بأن نموذج لائحة المخالفات والجزاءات المقررة لها وإجراءات التحقيق للعاملين بوحدات الجهاز الإداري بالدولة؛

قـرر:

أولا، واجبات العمل بالأمانة الفنية للجان التوفيق

(المادة الأولى)

يكون لكل لجنة من لجان التوفيق المنشأة وفقا للقانون رقم ٧ لسنة ٢٠٠٠ المشار إليه - أمين واحد أو أكثر - للقيام بأعمال أمانتها الفنية يندب كل الوقت من بين العاملين بالمحاكم والنيابات والهيئات القضائية الأخرى المتفرسين بأعمال أمانة سر التحقيقات والجلسات - ويكون نذبه لهذه الأعمال لمدة سنة قابلة للتجديد.

ويكون لمساعد وزير العدل المختص إجراء ما يلزم من نقل أو ندب بين الأئناء في اللجان المختلفة طبقا لحاجة العمل.

(ز) عدم تخصيص وقت العمل الرسمي لأداء واجبات الوظيفة دون غيرها.

(ح) إفشاء الأمور التي يطلع عليها بحكم العمل في اللجنة.

(ط) الجمع بين العمل في اللجنة وأى عمل آخر لا يتفق مع أداء الوظيفة ومقتضياتها.

(ي) مخالفة القواعد والأحكام والتعليمات المنظمة لسير العمل أو عدم تنفيذها بدقة وأمانة.

(ك) طلب أو قبول هدايا أو مكافأة أو عمولة أو قرض بمناسبة القيام بأعمال الوظيفة.

(ل) الاحتفاظ بأصل أية ورقة من الأوراق الرسمية أو نزعها من الملفات المخصصة لحفظها.

(م) عدم التعاون مع الزملاء بدون مبرر في أداء الواجبات العاجلة اللازمة لضمان سير العمل وتحقيق أهدافه في الخدمة العامة.

(ن) ارتكاب أفعال تخالف مقتضى اللياقة في أماكن العمل كالسب أو التهديد أو العنف.

(ق) التماز أو افتعال سبب للحصول على إجازة مرضية.

(المادة الثالثة)

يتولى رئيس اللجنة الإشراف المباشر على أمتائها ومتابعة كيفية أدائهم لأعمالهم، ويكون لمنسق اللجان في كل من المحافظات مثل ذلك في أثناء غياب رئيس اللجنة، كما يكون لكل من رؤساء جلسات اللجنة، وللمنسق في غير أيام انعقاد الجلسات: مباشرة هذه

إعداد التوصيات الصادرة من اللجنة للمعرض على السلطة المختصة والطرف الآخر في النزاع ومتابعة تلقى اعتماد السلطة المختصة فيما صدر من التوصيات بالإجماع، وقبول ذلك الطرف الآخر في الموعد القانوني - وحفظ سائر الأوراق وما لم يتم الاتفاق عليه من الطلبات في أماكن محكمة وأمنة.

المبادرة إلى إرسال ملفات التوفيق إلى أقلام كتاب المحاكم المختصة فور طلبها.

المبادرة إلى إرسال الإحصائية الشهرية إلى الإدارة العامة لشئون لجان التوفيق بوزارة العدل خلال موعد لا يتجاوز اليوم الخامس من الشهر التالي.

الحرص على دقة بيانات الإحصاءات الشهرية ووضوحها.

الامتناع عن المحظورات الآتية:

(أ) التلاعب في إثبات الحضور أو الانصراف، أو التوقيع في دفتر الحضور والانصراف بما يخالف الوقت الفعلي لذلك.

(ب) الانقطاع عن العمل دون إذن كتابي أو عذر مقبول.

(ج) التأخير في الحضور إلى مقر اللجنة بدون إذن سابق مكتوب أو عذر مقبول.

(د) الانصراف قبل مواعيد العمل الرسمية بدون إذن كتابي من رئيس اللجنة أو بغير عذر مقبول.

(هـ) الامتناع عن أداء العمل المنوط به.

(و) الإهمال أو التقصير أو التراخي أو عدم الدقة في أداء العمل.

الأعمال والمتدربين لأدائها وبفحص الشكاوى الواردة ضدهم وإجراء التحقيق اللازم واقتراح الجزاء المناسب في كل حالة.

(المادة السابعة)

يجوز للسلطة المختصة مجازاة عضو الأمانة الفنية في لجان التوفيق في حالتي إخلاله بواجباته وظيفته أو سلوكه سلوكا معيبا، بأحد الجزاءات المناسبة المقررة في القانون، فضلا عن إنهاء نذبه أو حرمانه من المكافأة الخاصة بالنذب - كلها أو بعضها عن الشهر الذي وقعت فيه المخالفة.

ويكون لرئيس اللجنة وللمنسق، إثبات المخالفة بمذكرة يحررها ويقترح في نهايتها الجزاء الذي يراه مناسبا، كما يكون اقتراح الجزاء للمفتش الإداري كذلك وتعرض جميع أوراق المخالفة على مساعد الوزير المختص لاتخاذ ما يراه في شأنها.

(المادة الثامنة)

لا تخل الجزاءات التأديبية التي توقع على العامل المتدرب للأمانة الفنية بمسؤولياته عن تعويض الأضرار التي تترتب على وقوع المخالفة. وفي حالة العود إلى مثل المخالفة أو مخالفة أخرى خلال ستة أشهر من وقوعها يجازى المخالف بجزاء أشد من الجزاء الأول - ويكون لمساعد وزير العدل المختص إنهاء نذبه فورا.

المتابعة والإشراف وموافاة الإدارة العامة لشئون لجان التوفيق بوزارة العدل بنتائج ذلك وما يقترح في صده.

(المادة الرابعة)

ينشأ بكل لجنة دفتر لقيده حضور وانصراف العاملين بأماناتها الفنية، يعهد به إلى أقدمهم - ويعرض الدفتر للتفتيش المفاجئ من رئيس اللجنة ومن المستشار المنسق ومن أعضاء إدارة التفتيش المركزية للتحقق من انتظام بياناتها ومطابقتها للواقع - كما تسجل به حالات انقطاع أولئك العاملين عن العمل وتاريخ الانقطاع وما اتخذ لعلاجيه ومواجهته.

ثانيا - في الحوافز

(المادة الخامسة)

يمنح كل من يشدب للعمل بالأمانة الفنية لإحدى اللجان - عن كل شهر يباشر فيه أعمالها دون ارتكاب مخالفات - مكافأة خاصة قدرها مائة وخمسون جنيها - مع استحقاقه لجملة ما كان يتقاضاه من عمله الأصلي من راتب وحوافز وأجور إضافية محسوبا على أساس ما يتقاضاه من هذه المستحقات عن شهر فبراير لسنة ٢٠٠٢، وتصرف تلك المكافأة الخاصة كحافز إنتاج، ويتم صرفها من خزانة محكمة الاستئناف الكائن في دائرتها مقر اللجنة.

ثالثا - في الجزاءات

(المادة السادسة)

تنشأ إدارة مركزية للتفتيش على أعمال الأمانات الفنية - تختص بالتفتيش المفاجئ والدوري على هذه

وزارة التربية والتعليم

قرار وزاري رقم ٢٢ لسنة ٢٠٠٢

بتاريخ ٢٠٠٢/٣/٤

بتعديل بعض أحكام لائحة النظام الأساسي للجمعية التعاونية التعليمية العامة للمعاهد القومية وزير التربية والتعليم

بعد الاطلاع على لائحة النظام الأساسي للجمعية
التعاونية التعليمية العامة للمعاهد القومية الصادرة بقرار
وزير التربية والتعليم رقم ٨١ بتاريخ ١٣/٤/٢٠٠٠؛

قرر:

(المادة الأولى)

يستبدل بنص المادة (٢٦) من لائحة النظام الأساسي
للجمعية التعاونية التعليمية العامة للمعاهد القومية
المشار إليها، النص الآتي:

«مادة ٢٦- يحضر على كل من رئيس وعضو مجلس
الإدارة والمدير العام التنفيذي وشاغلي الوظائف العليا
ما يأتي:

١- تعيين أحد أقاربه حتى الدرجة الرابعة.

٢- تقرير أو طلب أي امتيازات خاصة أو استثناءات
خاصة بسن القبول أو كثافة الفصول الدراسية أو الإعفاء

من كل أو بعض المصروفات الدراسية أو أي طلب
يؤدي إلى الإخلال بمبدأ تكافؤ الفرص وتحقيق
المساواة بين المتعاملين مع الجمعية أو المدرسة.

٣- التعامل مع الجمعية أو المدرسة في أي معاملات
مالية أو تجارية سواء لحسابه أو لحساب أحد أقاربه أو أن
يكون وسيطاً لإنجاز أي عمل بالجمعية أو المدرسة.

وبالمع - أحكام ختامية

(المادة التاسعة)

على كل من انتدب للعمل بالأمانة الفنية لإحدى لجان
التوفيق أن يبادر إلى إخطار الإدارة العامة لشئون لجان
التوفيق بوزارة العدل بالقاهرة - بالبيانات الآتية - وذلك في
ميعاد لا يتجاوز عشرة أيام من تاريخ العمل بهذا القرار:

إقرار باستلام العمل وتاريخ الاستلام.

محل إقامة أمين اللجنة.

رقم تليفونه أو وسيلة الاتصال به.

جهة عمله الأصلية قبل الندب.

عنوان مقر اللجنة التي ندب إليها.

أرقام تليفونات مقر اللجنة أو الجهة الإدارية الكائن
بها المقر.

كما يكون عليه الإخطار فوراً بكل تغيير طارئ على
هذه البيانات لاحقاً.

(المادة العاشرة)

يلغى كل ما يخالف أحكام هذا القرار، كما يلغى
قرار وزير العدل رقم ٤٩٣٨ لسنة ٢٠٠٠ المشار إليه.

(المادة الحادية عشرة)

ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية، ويعمل به من
أول شهر مارس سنة ٢٠٠٢.

صدر في ٢٧/٢/٢٠٠٢.

وزير العدل

المستشار/ هاروق سيف النصر

* الوقائع المصرية العدد ٥٣ في ٣/٧/٢٠٠٢

قرار:

(المادة الأولى)

يستبدل بنص المادة (٧) من قرار وزير التأمينات رقم ٢١٤ لسنة ١٩٧٧ في شأن الأحكام التي تتبع في صرف المزايا التأمينية، النص الآتي:

«ثبتت حالات العجز المشار إليها في هذا القرار بشهادة من الهيئة العامة للتأمين الصحي على النموذج رقم (١٠٢) المرافق.

وتختص مناطق ومكاتب التأمين الاجتماعي دون غيرها بإحالة المؤمن عليه إلى الهيئة المشار إليها وذلك بناء على طلب صاحب العمل أو المؤمن عليه بموجب النموذج رقم (١٠٢) مكرر المرافق.

ويراعى بالنسبة للمؤمن عليهم الذين يخضعون لكشف طبي دوري يحدد مدى صلاحيتهم لمزاولة المهنة أو المستوى المهاري لمزاومتها أن تتضمن مستندات العرض على الهيئة العامة للتأمين الصحي بيان معتمد من الجهة الطبية المنوط بها الكشف الدوري يحدد مدى صلاحية المؤمن عليه لمزاولة هذه المهنة ومستواه المهاري».

(المادة الثانية)

ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية، ويعمل به اعتباراً من تاريخ صدوره.

تحريراً في ٢٠٠١/١٢/٥

وزيرة التأمينات والشؤون الاجتماعية

دكتورة / أمينة الجندي

٤- السفر إلى الخارج في أي أمر يتصل على أي وجه بالجمعية أو مدارسها، أو تمثيلها لدى أية جهة غير مصرية لأي سبب أو مناسبة، وذلك إلا بموافقة كتابية مسبقة من وزير التربية والتعليم.

٥- تلقى أو إنفاق أموال، أو السماح بشيء من ذلك، إلا بما يتفق مع الموارد وينود الإنفاق المقررة».

(المادة الثانية)

ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية، ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره.

وزير التربية والتعليم

دكتور / حسين كامل بهاء الدين

* الوقائع المصرية العدد ٦١ في ١٧/٣/٢٠٠٢

قرارات

وزارة التأمينات والشؤون الاجتماعية

(قطاع التأمينات)

قرار رقم ٦٥ لسنة ٢٠٠١

بشأن تعديل بعض أحكام قرار وزير التأمينات

رقم ٢١٤ لسنة ١٩٧٧

في شأن الأحكام التي تتبع في صرف المزايا التأمينية

وزيرة التأمينات والشؤون الاجتماعية

بعد الاطلاع على قانون التأمين الاجتماعي الصادر

بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥؛

وعلى قرار وزير التأمينات رقم ٢١٤ لسنة ١٩٧٧

في شأن الأحكام التي تتبع في صرف المزايا التأمينية؛

وعلى المذكرة المعروضة علينا بتاريخ ٢٠٠١/١٢/٥؛

الجدول في التـشـريعات الوظيفية

الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي

نموذج رقم (١٠٢) مكرر

صندوق التأمين الاجتماعي للعاملين

منطقة:

مكتب:

طلب تحويل للكشف الطبى لإثبات حالة العجز وتحديد نوعه

اسم المنشأة: رقم المنشأة:

عنوان المنشأة:

اسم المؤمن عليه: الرقم التأمينى:

المهنة: مستوى المهارة:

العنوان:

هل يخضع المؤمن عليه لكشف طبي دورى يحدد مدى صلاحيته لمزاولة المهنة ومستواه المهارى (نعم/ لا)
سبب الإحالة إلى لجنة العجز:

ملخص تقرير اللجنة الطبية المنوط بها الكشف الدورى لتحديد مدى صلاحية المؤمن عليه لمزاولة المهنة
ومستواه المهارى:

أقر بصحة البيانات الواردة بعالیه وبمسئوليتى فى حالة ثبوت عدم صحتها
(توقيع المؤمن عليه أو المدير المسئول)

خاتم

المنشأة

السيد الدكتور/ مدير

تحية طيبة وبعد،،،

نرجو توقيع الكشف الطبى على المؤمن عليه الموضح بياناته بعالیه وموافاتنا بالنتيجة.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

تحريراً فى: / / ٢٠٠

مدير المنطقة أو المكتب

خاتم شعار

الجمهورية

ملحوظة:

يتم استيفاء بيانات هذا النموذج بمراعاة الإرشادات المبينة خلفه.

إرشادات استيفاء النموذج (١٠٢ مكرر):

يقدم النموذج من المؤمن عليه أو المدير المسؤول بالمنشأة إلى منطقة أو مكتب التأمين الاجتماعي المختص، ويحرر من أصل وصورة مرفقاً به المستندات الطبية اللازمة للمعرض على اللجنة الطبية (تقارير طبية - أشعاع - تحاليل - إلخ)، ويراعى في استيفاء بياناته الآتى:

١ - يقصد بالمهنة: المهنة التي يشغلها المؤمن عليه في تاريخ تقديم الطلب.

٢ - يقصد بمستوى المهارة: درجة المهارة في المهنة (مثال: سائق درجة أولى / درجة ثانية / درجة ثالثة / إلخ).

٣ - يدرج في الخانة المخصصة لسبب الإحالة إلى لجنة العجز أى من الأسباب الآتية:

• إثبات عجز مرضى مستديم.

• إثبات عجز إصابى مستديم وتحديد درجته.

• إعادة فحص.

• تكرار إصابة.

٤ - يرفق بالنموذج بيان معتمد من الجهة الطبية المنوط بها الكشف الدورى موضحاً به

أى من الآتى:

عدم الصلاحية لمزاولة المهنة بأى مستوى من مستوياتها المهنية.

عدم الصلاحية لمزاولة المهنة مع إمكان قيام المؤمن عليه بمزاولة المهنة بمستوى مهارى أدنى

وذلك بالنسبة للمؤمن عليهم الذين يخضعون لكشف طبي دورى يحدد مدى صلاحيتهم

لمزاولة المهنة أو المستوى المهارى لمزاولتها، وعلى الأخص الفئات الآتية:

(أ) السائقون العاملون بالحكومة أو الهيئات العامة أو القطاع العام أو الأعمال العام

أو الخاص.

(ب) السائقون المهنيون.

(ج) المؤمن عليهم المعرضون للإصابة بأحد الأمراض المهنية الذين يزاولون أحد الأعمال

الوارد ذكرها بجدول أمراض المهنة رقم (١) المرفق بقانون التأمين الاجتماعى

الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥.

قرارات

وزارة التعليم العالي والدولة للبحث العلمي

قرار وزاري رقم ١٢٣٤ لسنة ٢٠٠١

بتاريخ ٢٠٠١/٩/٢

وزير التعليم العالي والدولة للبحث العلمي

بعد الاطلاع على القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن

تنظيم الجامعات والقوانين المعدلة له؛

وعلى القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين

المدنيين بالدولة؛

وعلى القرار الوزاري رقم ١٧٣ لسنة ١٩٧٩ بشأن

تشكيل لجنة تحديد النظائر الأجنبية؛

وعلى قرار المجلس الأعلى للجامعات رقم ٤٥

بتاريخ ٢٠٠٠/١١/١٢ بشأن معادلة الشهادات؛

وعلى قرارات لجنة تحديد النظائر الأجنبية رقم

١٩٦ بتاريخ ٢٠٠٠/٧/٢؛

قرر:

مادة ١. الموافقة على معادلة الدرجات الآتية:

أولا - الولايات المتحدة الأمريكية

١ - معادلة درجة بكالوريوس الآداب (تخصص

فنون وعلوم الاتصال)

Bachelor of Arts Major: Communication
Arts & Sciences

من جامعة ويسترن ميتشيجان ميتشيجان الولايات

المتحدة الأمريكية

Western Michigan University - Michigan -
U.S.A.

بدرجة البكالوريوس في الإعلام التي تمنحها

الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات

رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية - بشرط أن تكون

مسيوقة بشهادة الثانوية العامة أو ما يعادلها.

٢ - معادلة درجة بكالوريوس العلوم (علوم سياسية

وعلوم شرعية).

Bachelor of Science (Police Science &
Political Science)

الحاصل عليها السيد/ على محمد على العباد - من

جامعة ويبير الحكومية - ولاية يوتاه بالولايات المتحدة

الأمريكية.

Weber State University Utah - U.S.A.

بدرجة البكالوريوس في العلوم السياسية التي

تمنحها الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم

البعثات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية.

٣ - معادلة درجة ماجستير الآداب (علوم سياسية)

Master of Arts ((Political Science)

من جامعة أيسترن نيومكسيكو - ولاية نيومكسيكو

بالولايات المتحدة الأمريكية.

Eastern New Mexico University - New

Mexico - U.S.A.

بدرجة الماجستير في العلوم السياسية التي تمنحها

الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات

رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية - بشرط أن تكون

مسيوقة بدرجة البكالوريوس في العلوم السياسية من

٦- معادلة درجة الماجستير في الإدارة العامة.

Master of Public Administration.

الحاصلة عليها السيدة/ أماني محمد نجيب أبو زيد -
من جامعة هارفارد - ولاية ماسشوستس بالولايات
المتحدة الأمريكية.

Harford University - Massachusetts - U.S.A.

بدرجة الماجستير في الإدارة العامة التي تمنحها
الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات
رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية.

٧- معادلة درجة ماجستير الآداب (إدارة عامة)

Master of Arts (Public Administration)

الحاصلة عليها السيدة/ حنان حسن حسن الجندي -
من جامعة سيراكيز - نيويورك - الولايات المتحدة
الأمريكية.

Syracuse University - New York - U.S.A.

بدرجة الماجستير في الإدارة العامة التي تمنحها
الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات
رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية.

٨- معادلة درجة ماجستير الشؤون الدولية.

Master of International Affairs

الحاصل عليها السيد/ عادل عبد العظيم حسنين -
من جامعة كولومبيا في مدينة نيويورك - الولايات
المتحدة الأمريكية.

Columbia University in The City of New

York - U.S.A.

إحدى الجامعات المصرية أو ما يعادلها.

٤- معادلة درجة ماجستير الآداب تخصص شئون
دولية (سياسات دولية).

Master of Arts - Major: International
Affairs (International Politics)

التي تمنحها الجامعة الأمريكية بواشنطن - كلية
الخدمة الدولية - الولايات المتحدة الأمريكية.

The American University - Washington,

The School of International Service -
U.S.A.

بدرجة الماجستير في العلوم السياسية التي تمنحها
الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات
رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية - بشرط أن تكون
مستوية بدرجة البكالوريوس في العلوم السياسية من
إحدى الجامعات المصرية أو ما يعادلها.

٥- معادلة درجة الماجستير في الشؤون الدولية.

Master of International Affairs.

الحاصلة عليها السيدة/ نجلاء عبد الفتاح نزهى - من
جامعة كولومبيا في مدينة نيويورك - الولايات المتحدة
الأمريكية.

Columbia University in The City of New
York - U.S.A.

بدرجة الماجستير في الاقتصاد التي تمنحها
الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات
رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية.

بشرط أن تكون مسبقة بدرجة الماجستير في العلوم (رياضيات) من إحدى هذه الجامعات أو ما يعادلها.

١١- معادلة درجة دكتوراة الفلسفة في الرياضيات

Doctor of Philosophy in The Field of Mathematics.

من جامعة مانشستر - كلية العلوم والهندسة - بانجلترا.

The University of Manchester - The Faculty of Science and Engineering - England

بدرجة دكتوراة الفلسفة في العلوم (رياضيات) التي

تمنحها الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية -

بشرط أن تكون مسبقة بدرجة الماجستير في العلوم (رياضيات) من إحدى هذه الجامعات أو ما يعادلها.

١٢- معادلة درجة دكتوراة الفلسفة في الدراسات

البيزنطية والعثمانية واليونانية الحديثة

Ph.D. in Byzantine, Ottoman and Modern Greek Studies

التي تمنحها جامعة برمنجهام - المملكة المتحدة.

The University of Birmingham - United Kingdom.

بدرجة الدكتوراة في الآداب (تاريخ العصور

الوسطى) التي تمنحها الجامعات المصرية الخاضعة

لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية - بشرط أن تكون مسبقة بدرجة الماجستير في

بدرجة الماجستير في الاقتصاد التي تمنحها الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية.

٩- معادلة درجة دكتوراة الفلسفة في الهندسة الزراعية والبيولوجية.

Ph.D. (Agricultural and Biological Engineering)

من جامعة بورو - انديانا بالولايات المتحدة الأمريكية.

Purdue University - Indiana - U.S.A.

بدرجة دكتوراة الفلسفة في العلوم الزراعية (هندسة زراعية) التي تمنحها الجامعات المصرية الخاضعة

لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية - بشرط أن تكون مسبقة بدرجة الماجستير في

العلوم الزراعية (هندسة زراعية) من إحدى الجامعات أو ما يعادلها.

ثانياً. المملكة المتحدة

١٠- معادلة درجة دكتوراة الفلسفة

Doctor of Philosophy

من جامعة ايست انجليا - كلية الرياضيات بانجلترا.

University of East Anglia - School of Mathematics - England.

بدرجة دكتوراة الفلسفة في العلوم (رياضيات) التي

تمنحها الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية -

Doctorat de L'Université de la
Méditerranée Spécialité (Biologie Cellulaire
- Biologie Structurale et Microbiologie)
Faculté Des Sciences De Luminy - Aix -
Marseille II - France.

بدرجة دكتوراة الفلسفة في العلوم (الكيمياء
الحيوية) التي تمنحها الجامعات المصرية الخاضعة
لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته
التنفيذية - بشرط أن تكون مسبقة بدرجة الماجستير في
العلوم (كيمياء حيوية) من إحدى هذه الجامعات أو ما
يعادلها.

١٦ - معادلة درجة دكتوراة جامعة القانون والاقتصاد
والعلوم الاجتماعية - باريس ٢ - فرنسا (تخصص علوم
سياسية)

Doctorat de L'Université de Droit,
D'Economie et de Sciences Sociales de
Paris - Paris 2 Spécialité (Science Politique)
الحاصل عليها السيد/ عماد الدين صالح عواد -
بدرجة دكتوراة الفلسفة في العلوم السياسية التي تمنحها
الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات
رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية.

١٧ - معادلة درجة دكتوراة مهندس تخصص
رياضيات تطبيقية

Diplôme De Docteur Ingénieur Spécialité
Mathématiques Appliquées

الآداب في ذات التخصص من إحدى هذه الجامعات
أو ما يعادلها.

١٣ - معادلة درجة دكتوراة الفلسفة في سياسات
الشرق الأوسط.

Doctor of Philosophy in Middle East Politics
الحاصلة عليها السيدة/ نينيت سامي فهمي - من
جامعة اكسترا بالجلترا.

University of Exeter - England.
بدرجة دكتوراة الفلسفة في العلوم السياسية التي
تمنحها الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم
الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية.

١٤ - معادلة درجة دكتوراة الفلسفة في الإدارة
Doctor of Philosophy
الحاصل عليها السيد/ مدحت أنور محمد على - من
جامعة برادفورد - المملكة المتحدة.

University of Bradford - U.K.
بدرجة دكتوراة الفلسفة التي تمنحها الجامعات
المصرية الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩
لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية من كليات التجارة في
التخصص المناظر.

ثالثاً - فرنسا

١٥ - معادلة درجة دكتوراة جامعة البحر الأبيض
المتوسط تخصص (البيولوجيا الخلوية - البيولوجيا
البنوية والميكروبيولوجيا) - كلية علوم لومني - اكس
مارسيليا ٢ - فرنسا.

خامسا . بلجيكا

١٩- معادلة درجة الدكتوراة في العلوم

Doctor Science

الحاصل عليها السيد/ أحمد خاطر حسن محمد -
من جامعة انتورين بلجيكا، وذلك من تاريخ حصول
سيادته عليها عام ١٩٨٠.

Universitaire Instelling Antwerpen -
Belgium.

بدرجة دكتوراة الفلسفة في العلوم (رياضيات
تطبيقية) التي تمنحها الجامعات المصرية الخاضعة
لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته
التنفيذية.

سادسا . اليونان

٢٠- معادلة درجة ماجستير العلوم في علوم
وتكنولوجيا البساتين

Master of Science in Horticultural Sciences
and Technology

الحاصلة عليها السيدة/ داليا محمد عبد السلام
خلف من المعهد الزراعي بخانيا - اليونان والتابع
للمركز الدولي للدراسات الزراعية المتقدمة لحوض
البحر المتوسط.

Mediterranean Agronomie Institute of
Chania - Greece.

International Center for Advanced
Mediterranean Agronomic Studies.

الحاصل عليها السيد/ كمال محمد عبد الرحمن
حسن - من جامعة بول سابتيه - تولوز ٣ - فرنسا من
تاريخ حصول سيادته عليها عام ١٩٧٩.

Université Poul Sabatier Toulouze III -
France.

بدرجة دكتوراة الفلسفة في الهندسة (رياضيات
هندسية - تحليل عددي) التي تمنحها الجامعات
المصرية الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩
لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية.

رابعا . ألمانيا

١٨- معادلة درجة دكتوراة العلوم الطبيعية تخصص
عام (كيمياء) وتخصص فرعي (فيزياء).

Doctor Rerum Naturalium (Dr. rer. nat.)
Major (Chemistry) Minor (Physics)

من جامعة دريسدن الفنية - قسم الرياضيات والعلوم
الطبيعية - ألمانيا.

The Technical University of Dresden -
Department of Mathematics and Natural
Sciences - Germany.

بدرجة دكتوراة الفلسفة في العلوم (كيمياء فيزيائية)
التي تمنحها الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم
الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية -
بشرط أن تكون مسبوقة بدرجة الماجستير في العلوم
(كيمياء فيزيائية) من إحدى هذه الجامعات أو ما
يعادلها.

وزارة التعليم العالي والبحث العلمى

قرار وزارى رقم ٣٩٦ لسنة ٢٠٠٢

بتاريخ ٢٠٠٢/٣/٢١

وزير التعليم العالي والبحث العلمى

بعد الاطلاع على القانون رقم ٥٢ لسنة ١٩٧٠ فى شأن تنظيم المعاهد العالية الخاصة ولائحته التنفيذية؛ وعلى القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ فى شأن تنظيم الجامعات ولائحته التنفيذية وتعديلاته؛ وعلى القرار الجمهورى رقم ٢٧٠ لسنة ١٩٧٧ بمسئوليات وتنظيم وزارة التعليم العالي؛ وعلى القرار الوزارى رقم ١٠٨٨ لسنة ١٩٨٧ بإصدار لائحة المعاهد التابعة والخاضعة لوزارة التعليم العالي؛

وعلى القرار الوزارى رقم ١١٠٣ بتاريخ ١٩٩٧/٩/٢٤ بإنشاء معهد الإسكندرية العالي للتكنولوجيا بسموحة؛

وعلى الطلب المقدم من معهد الإسكندرية العالي للتكنولوجيا بسموحة؛

وعلى ما عرضه الأستاذ رئيس قطاع التعليم؛

قرر:

مادة ١- تعدل المادتان (٥، ٧) من القرار الوزارى رقم ١١٠٣ بتاريخ ١٩٩٧/٩/٢٤ بإنشاء معهد الإسكندرية العالي للتكنولوجيا بسموحة «سيدى جابر» محافظة الإسكندرية على النحو التالى:

«مادة (٥): مدة الدراسة بالمعهد للحصول على

بدرجة الماجستير فى العلوم الزراعية (تكنولوجيا البساتين) التى تمنحها الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية.

سابعا - الاتحاد السوفيتى

٢١- معادلة درجة ماجستير الآداب فى الصحافة (الدرجة الجامعية الأولى)

Master of Arts in Journalism

الحاصل عليها السيد/ عصام عبد الله محمود من جامعة رستوف الحكومية - كلية فقه اللغة - الاتحاد السوفيتى.

Rostov State University - Faculty of Philology - USSR.

بدرجة البكالوريوس فى الإعلام (صحافة) التى تمنحها الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحته التنفيذية.

مادة ٢- تتم مراجعة جميع القرارات العامة والواردة بهذا القرار كل ثلاث سنوات وذلك خلال لجان قطاعات التعليم الجامعى المختصة للتأكد من استمرارية الجامعة أو المؤسسة التعليمية فى الحفاظ على مستواها العلمى.

مادة ٣- ينشر هذا القرار بالوقائع المصرية.

وزير التعليم العالي

والدولة للبحث العلمى

أ. د/ مفيد محمود شهاب

* الوقائع المصرية العدد ٨٠ فى ٢٠٠٢/٤/٨

أولاً: بالنسبة لشاغلي المناصب العامة:

فيما عدا الوزراء أعضاء مجلس الوزراء والمحافظين.. تنتهي، بقوة القانون، خدمة شاغلي المناصب العامة، المعينين بقرار من السيد رئيس الجمهورية، أو من السيد رئيس مجلس الوزراء مفوضاً من السيد رئيس الجمهورية، أو من السيد رئيس مجلس الوزراء، بمجرد بلوغهم السن المقررة لانتهاء الخدمة، أو انتهاء المدة المحددة بقرار التعيين لشغل المنصب أيهما أقرب.

فإذا انتهت المدة المحددة بقرار التعيين في المنصب دون تجديد، ودون أن يكون شاغله قد بلغ السن المقررة لانتهاء الخدمة، اعتبر المنصب شاغراً.. ويعود لعمله الذي كان يشغله قبل تولي المنصب، وذلك إلى حين بلوغ السن المقررة لانتهاء الخدمة.

وعلى شئون العاملين، إعداد بيان بالعاملين الشاغلين لمناصب عامة، والصادر بشأنهم قرار بمد الخدمة، من السيد رئيس الجمهورية، أو من السيد رئيس مجلس الوزراء مفوضاً من السيد رئيس الجمهورية، أو من السيد رئيس مجلس الوزراء.. مرفقاً به صورة القرار، ومحدداً فيه تاريخ انتهاء المدة المحددة للمد، ورفعها إلى أمانة مجلس الوزراء.

وفي جميع الأحوال، يجب على شئون العاملين موافاة الأمانة العامة لمجلس الوزراء ببيان بشاغلي المناصب العامة، الذين يبلغون السن المقررة لانتهاء الخدمة، أو المدة المحددة لشغل المنصب قبل ذلك

درجة البكالوريوس في الهندسة خمس سنوات دراسية. مادة (٧): يمنح من يجتاز مدة الخمس سنوات الدراسية بنجاح درجة البكالوريوس في الهندسة في قسم التخصص^٤.

مادة ٢- على جميع الجهات المختصة تنفيذ هذا القرار.

مادة ٣- ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية.

وزير التعليم العالي والدولة للبحث العلمي

دكتور / مفيد محمود شهاب

* الوقائع المصرية العدد ٨٨ تابع في ٢٠٠٢/٤/١٧

خامساً : الكتب اللورية:

كتاب دوري رقم (٢) لسنة ٢٠٠٢

بشأن

الالتزام بالسن القانونية المقررة

لانتهاء الخدمة أو ترك المنصب

تنفيذا لقرار مجلس الوزراء بجلسته المنعقدة في ٢٠٠٢/٢/٧.. تلزم جميع وحدات شئون العاملين بكافة أجهزة الدولة ووحداتها. وأيا ما كان القانون الذي يطبق على العاملين بها، وكذا على مراقبي الحسابات التابعين لوزارة المالية في تلك الأجهزة أو الوحدات - كل فيما يخصه - المراقبة الدقيقة والمراجعة الدورية، لسلامة استمرار العاملين بالخدمة، أيا ما كانت وظائفهم ومسمياتها، وشرعية ما يصرف لهم من مستحقات مالية على البتود والأنواع المقررة قانوناً.. وذلك على النحو التالي:

وعلى شئون العاملين إعداد بيان بالعاملين الذين تنتهى خدمتهم بقوة القانون، قبل شهر على الأقل، وثلاثة أشهر على الأكثر، من تاريخ بلوغهم السن المقررة لانتهاء الخدمة، وعرضه على السلطة المختصة لاعتماده، واستصدار قرار إنهاء خدمة العامل اعتباراً من اليوم التالى لتاريخ بلوغه السن المقررة لانتهاء الخدمة.

كما يتعين على وحدات شئون العاملين، بالتنسيق مع الهيئة القومية للتأمين الاجتماعى (الصندوق المخصص للتأمين على العاملين)، القيام بالتحضير باتخاذ إجراءات ربط المعاش المستحق للعامل لدى انتهاء خدمته، وذلك قبل بلوغه السن المقررة لسرّك الخدمة بوقت كاف، وعلى نحو يسمح بالصرف بعد الإحالة للمعاش مباشرة، وفى التوقيت المحدد للاستحقاق دون تأخير، مع ضرورة تحديد منافذ صرف المعاش، وأماكن ومواقع تواجدها.

رابعاً: بالنسبة للخبراء الوطنيين والعامة المؤقتة:

تنتهى مهمة الخبراء الوطنيين والعامة المؤقتة، بانتهاء المدة المحددة فى العقد دون تجديد، وفق أحكام تأشيرات الموازنة العامة للدولة، وقرارى وزير التنمية الإدارية رقمى ٢٤ و ٢٥ لسنة ١٩٩٧.

هذا ويعتبر رئيس وحدة شئون العاملين، ومراقب الحسابات التابع لوزارة المالية، كل فيما يخصه. مسئولاً مسؤولية كاملة، عن التأكد والتحقق من صرف المرتبات وما يلحق بها من مستحقات مالية أو المكافآت الشاملة المحددة بالمعقد، للعاملين الذين لا يزالون فى الخدمة وفق القواعد السابقة، وعلى ذات البنود والأنواع المقررة قانوناً.

التاريخ بشهر على الأقل، لاتخاذ ما يراه السيد رئيس مجلس الوزراء ملائماً.

ثانياً: بالنسبة لشاغلى الوظائف القيادية العليا:

تنتهى خدمة العاملين الشاغلين للوظائف القيادية العليا، أو ما يعادلها، بمجرد بلوغ العامل السن المقررة لانتهاء الخدمة، أو انتهاء المدة المحددة بقرار تعيينه دون تجديد، أيهما أقرب.

فإذا انتهت المدة المحددة بقرار التعيين فى الوظيفة القيادية دون تجديد، ودون أن يكون شاغلها قد بلغ السن المقررة لانتهاء الخدمة، اعتبرت الوظيفة القيادية شاغرة بقوة القانون.. ويشغل (بصفة شخصية) وظيفة غير قيادية لا تقل عن درجة الوظيفة التى كان يشغلها، إلى حين بلوغه السن المقررة لانتهاء الخدمة.

وعلى شئون العاملين إعداد بيان بالعاملين الشاغلين للوظائف القيادية العليا، والصادر بشأنهم قرار من السيد رئيس الجمهورية، أو من السيد رئيس مجلس الوزراء، بمد الخدمة.. مرفقاً به صورة القرار ويحدد بالبيان المشار إليه تاريخ انتهاء المدة المحددة للمد، وموافاة الأمانة العامة لمجلس الوزراء به.

ثالثاً: بالنسبة للعاملين من مختلف الدرجات:

تنتهى خدمة جميع العاملين بالدولة، أيا كانت وظائفهم ومسمياتهم، وأيا كانت الجهات أو الأجهزة التى يعملون بها، أو القانون الذى يحكم علاقتهم بها.. ببلوغ العامل السن المقررة لانتهاء الخدمة، وهى بلوغ سن الستين، وذلك بقوة القانون، إلا ما استثنى بنص خاص فى القانون الذى ينطبق على الجهة.

العقبات التي تصادف التطبيق الفعلي، ونظرا لأن القرارات الصادرين بالترقيات تضمنتا بعض الامتيازات الوظيفية الجديدة لبعض الطوائف.

فقد أعدت وزارة الدولة للتنمية الإدارية عدة قواعد للإلتزام بها عند تنفيذ أحكام القرارات الصادرة بترقيات العاملين المدنيين بالدولة في تاريخ موحد هو ٢٠٠٢/٥/١.

والمرجو التفضل بالتنبيه على الوحدات التابعة لسيادتكم بمراجعة ما جاء بالقواعد التنفيذية المرفقة. وتفضلوا بقبول فائق الاحترام ، ،
تحريرا في: ٢٠٠٢/٤/١٥

وزير الدولة للتنمية الإدارية
«دكتور/ محمد زكى أبو عامر»

القواعد التنفيذية

لقرارى وزير الدولة للتنمية الإدارية

رقمى ١٩٨ ، ١٩٩ لسنة ٢٠٠٢

بترقيات العاملين المدنيين بالدولة

أولاً : مبادئ أساسية :

- ينبغى عند اتخاذ إجراءات تنفيذ قرارى وزير الدولة للتنمية الإدارية رقمى ١٩٨ ، ١٩٩ لسنة ٢٠٠٢ الإلتزام بعدة مبادئ أساسية وردت فى هذين القرارين وهى :
١ - تسرى أحكام قرارى وزير الدولة للتنمية الإدارية المشار إليهما على العاملين المدنيين بالدولة المطبق بشأنهم أحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بالوزارات،

أكون شاكرا لو تفضلتم بالتنبيه على الوحدات التابعة لسيادتكم، وعلى مراقبى الحسابات بالجهة، بمراجعة الإلتزام بكل دقة بما تقدم. وتفضلوا بقبول وافر تحياتى وخالص تقديرى.

صدر فى ٢٠٠٢/٤/١٥

وزير الدولة للتنمية الإدارية
«دكتور/ محمد زكى أبو عامر»

كتاب دورى رقم (٣) لسنة ٢٠٠٢ بشأن

القواعد التنفيذية لقرارى وزير الدولة للتنمية الإدارية

رقمى ١٩٨ ، ١٩٩ لسنة ٢٠٠٢

بترقيات العاملين المدنيين بالدولة

فى إطار استكمال خطة تحسين أوضاع العاملين المدنيين بالدولة التى تعتبر هدفا أساسيا من أهداف برنامج الإصلاح الإدارى صدر قرارا وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ١٩٨ لسنة ٢٠٠٢ بشأن ترقية جميع المستحقين للترقية من العاملين المدنيين بالدولة، ورقم ١٩٩ لسنة ٢٠٠٢ بتعيين العاملين بالدرجة الأولى بالوظائف التخصصية والفنية والمكتبية بوظيفة كبير بدرجة مدير عام. وقد تم نشر هذين القرارين فى الوقائع المصرية بعددها الصادر برقم ٨١ تابع أ فى ٢٠٠٢/٤/٩.

وعملا على التيسير على الوحدات الإدارية المختلفة عند وضع هذه القرارات موضع التنفيذ، وبغية تدليل

(أ) لا يجوز بأي حال من الأحوال الجمع بين المزايا المقررة بالقرارين المذكورين من حيث تخفيض المدة المتطلبية للترقية، ومن تم إيفادتهم من المزايا المقررة بقرار لجنة شئون الخدمة المدنية رقم (٢) لسنة ١٩٨٠ في شأن قواعد حساب مدة الخبرة المكتسبة علمياً عند التعيين والمعدل بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم (٥٤) لسنة ١٩٨٩ وذلك على نحو يؤدي إلى إيفادة العامل لمدة تزيد عن عامين طوال حياته الوظيفية.

(ب) لا يتم إيفادة العامل من التخفيض الوارد بالقرارين السابق الإشارة إليهما طوال حياته الوظيفية مهما تعددت الدرجات العلمية الحاصل عليها إلا لمرة واحدة فقط.

(ج) لا تسرى مدة التخفيض المنصوص عليها بالقرارين المشار إليهما بالنسبة لمن التحقوا بالخدمة بعد حصولهم على الدكتوراه وتمت معاملتهم به طبقاً لقرار لجنة شئون الخدمة المدنية سالف الذكر ولو حصلوا على درجة علمية أو أكثر من هذه الدرجات أثناء الخدمة.

(د) لا يفيد من أحكام هذا القرار الحاصل على الماجستير وتم إيفادته وفقاً لقرار لجنة شئون الخدمة المدنية المشار إليه إذا كان لم يحصل حتى ٣٠/٤/٢٠٠٢ على الدكتوراه، أما إذا حصل على الدكتوراه أثناء الخدمة فلا تخفض السدة اللازمة للترقية إلا بمقدار سنة واحدة فقط.

والمصالح، والأجهزة التي لها موازنة خاصة بها، ووحدات الإدارة المحلية، والهيئات العامة الاقتصادية والخدمية.

٢ - لا يجوز عند تطبيق أحكام هذين القرارين المساس بدرجات الوظائف الممولة والشاغرة أو التي تخلو أثناء السنة والمحتفظ بها على سبيل التذكاري بموازنة كل جهة.

٣ - بالنسبة للوحدات الإدارية التي يسرى بشأنها حكم المادة (١٠) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فيما أجازته من وجود تقسيمات وظيفية في الدرجة المالية الواحدة لبعض نوعيات من الوظائف يتحرك بينها العامل دون أن يترتب على ذلك ميزة مادية قبل الارتقاء إلى وظيفة في الدرجة المالية الأعلى والتي يصدر بتحديددها قرار من لجنة شئون الخدمة المدنية، فإنه يراعى عند تطبيق أحكام قرارى وزير الدولة للتنمية الإدارية رقمى ١٩٨، ١٩٩ لسنة ٢٠٠٢ عدم الإخلال بحق السلطة المختصة في تحريك العامل - الذى تم ترقيته إلى الدرجة المالية الأعلى - عند توافر المدد المتطلبية لذلك داخل التقسيمات الوظيفية التى تتكون منها الدرجة الأدنى مباشرة إذا توافرت فيه شروط الاستحقاق لهذا التحرك.

٤ - بالنسبة للمحاصلين على درجة الماجستير أو الدكتوراه أثناء الخدمة فإنه يراعى عند تطبيق قرارى وزير الدولة للتنمية الإدارية رقمى ١٩٨، ١٩٩ لسنة ٢٠٠٢ ما يلي:

مختلفة فيما عدا الحاصلين أثناء الخدمة على درجة الدكتوراه فيشمل الحصر من أتم منهم في هذه الدرجة حتى التاريخ المشار إليه مدة (٤ سنوات)، وأيضاً الحاصلين على درجة الماجستير أثناء الخدمة فيشمل الحصر من أتم منهم مدة (٥ سنوات) في هذه الدرجة مع مراعاة ما جاء بالبنود (٤) من المبادئ الأساسية.

- (٨ سنوات) في الدرجة الثالثة بمجموعات نوعية مختلفة فيما عدا الحاصلين أثناء الخدمة على درجة الدكتوراه فيشمل الحصر من أتم منهم في هذه الدرجة حتى التاريخ المشار إليه مدة (٦ سنوات)، وأيضاً الحاصلين على درجة الماجستير أثناء الخدمة فيشمل الحصر من أتم منهم مدة (٧ سنوات) مع مراعاة ما جاء بالبنود (٤) من المبادئ الأساسية.

- (٥ سنوات) في الدرجة الرابعة بمجموعات نوعية مختلفة.

- (٥ سنوات) في الدرجة الخامسة بمجموعات نوعية مختلفة.

- (٥ سنوات) في الدرجة السادسة بمجموعات نوعية مختلفة.

٢ - لا يستفيد من الترقية وفقاً لأحكام قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ١٩٨ لسنة ٢٠٠٢ من يقوم بهم موانع قانوني يجعلهم غير صالحين للترقية في ٢٠/٤/٢٠٠٢ وحتى ولو زال عنهم الموانع القانوني بعد ذلك.

(هـ) يعامل المخاطبون بالقرارين المذكورين على أساس أعلى درجة علمية حصلوا عليها حتى ٢٠/٤/٢٠٠٢، ولا يجوز النظر في إجراء هذا التفضيل لمن يحصلون على الماجستير أو الدكتوراه بعد هذا التاريخ.

(و) لا يسرى التفضيل الوارد بالقرارين رقمي ١٩٨، ١٩٩ لسنة ٢٠٠٢ بالنسبة للحاصلين على الماجستير أو الدكتوراه أثناء الخدمة إلا على من يرقى وفقاً لأحكام هذين القرارين فقط، ولا يسرى هذا التفضيل عند إجراء الترتيبات العادية.

(٥) لا يجوز النظر في إجراء أي رفع لدرجة أي من العاملين الذين يقوم بهم سبب قانوني يجعلهم غير صالحين للترقية في ٣٠/٤/٢٠٠٢ حتى ولو زال عنهم الموانع القانوني للترقية بعد هذا التاريخ.

ثانياً: إجراءات التنفيذ:

في مجال تنفيذ قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم

١٩٨ لسنة ٢٠٠٢ بترقية جميع المستحقين للترقية من

العاملين المدنيين بالدولة:

١ - تقوم وحدات شؤون العاملين بوحدات الجهاز الإداري للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة الخدمية والاقتصادية بحصر أعداد العاملين الذين أتموا حتى ٢٠/٤/٢٠٠٢ المدة التالية وذلك من واقع ملفات خدمتهم وسجلات الأقدمية وتحت مسؤولية وحدات شؤون العاملين:

- (٦ سنوات) في الدرجة الثانية بمجموعات نوعية

٣ - نلغى درجات الوظائف المشغولة بالعاملين المستحقين

للترقية إلى الوظائف الأعلى مباشرة وفقا للتحديد

السابق اعتبارا من ١/٥/٢٠٠٢ وتنشأ بديلا عنها

درجات أعلى بذات المجموعات النوعية بجدول

ترتيب وظائف الوحدة المعتمد.

وتستخدم التكاليف الفعلية السنوية لدرجات

الوظائف الأدنى الملفغة في تمويل درجات الوظائف

المنشأة للترقية عليها.

٤ - يتم رفع درجات العاملين المستوفين للمدد المحددة

فترين كل درجة من الدرجات بدءا من الدرجة السادسة

وحتى الدرجة الثانية إلى الدرجات التى تعلوها،

وتجرى ترقية العاملين إلى وظائف من درجات أعلى

واردة بجدول ترتيب وظائف الوحدة المعتمد.

وفى حالة عدم وجود وظيفة أعلى معتمدة بجدول

ترتيب وظائف الوحدة للترقية عليها ترفع درجة وظيفة

العامل إلى وظيفة من الدرجات الأعلى فى إطار

المستويات النمطية لمسميات الوظائف الواردة بأحكام

معايير ترتيب الوظائف وتستحدث الوظيفة المقابلة

للدرجة التى سيرقى عليها العامل، ويوفى الجهاز

المركزى للتنظيم والإدارة ببطاقات وصف هذه

الوظائف لإعمال شئون.

٥ - يستمر العاملون الذين تمت ترقيتهم إلى وظائف

ملاحظ حرفيين بالدرجة الأولى فى ممارسة ذات

الأعمال والمسئوليات والواجبات التى كانوا

يمارسونها وفق القرارات واللوائح والقواعد المنظمة

لها قبل رفع درجاتهم وذلك دون إخلال بحق السلطة

المختصة فى إسناد أعمال محددة لأى منهم وفق ما تراه

السلطة المختصة محققا لصالح العمل.

كما يستمر العاملون الذين تمت ترقيتهم إلى وظائف

كاتب أول بالدرجة الأولى بالمجموعة النوعية

للو وظائف المكتبية لغير المؤهلين فى ممارسة ذات

الأعمال والمسئوليات والواجبات التى كانوا يمارسونها

وفق القرارات واللوائح والقواعد المنظمة لا قبل رفع

درجاتهم وذلك دون إخلال بحق السلطة المختصة فى

إسناد أعمال محددة لأى منهم وفق ما تراه محققا

لصالح العمل.

كذلك يستمر العاملون الذين تمت ترقيتهم إلى

وظائف معاون خدمة ممتاز بالدرجة الثالثة بمجموعات

وظائف الخدمات المعاونة فى ممارسة ذات الأعمال

والمسئوليات والواجبات التى كانوا يمارسونها وفق

القرارات واللوائح والقواعد المنظمة لها قبل رفع

درجاتهم وذلك دون إخلال بحق السلطة المختصة فى

إسناد أعمال محددة لأى منهم وفق ما تراه محققا

لصالح العمل.

٦ - بالنسبة للعامل المنقول إلى وحدة من وحدات

الجهاز الإدارى للدولة على درجة خالية فتتم ترقيته

لانتفاء العلة من حظر الترقية فى تلك الحالة، وفقا

لحكم المادة ٢/٢٦ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨،

وذلك بترقية جميع المستحقين للترقية فى الوحدة

المنقول إليها.

حتى التاريخ المشار إليه مدة (٥ سنوات)، مع مراعاة ما جاء بالبند (٤) من المبادئ الأساسية.

- (٧ سنوات) في إحدى المجموعات النوعية للوظائف الفنية أو المكتبية فيما عدا الحاصلين أثناء الخدمة على درجة الدكتوراه فيشمل الحصر من أتم منهم في الدرجة الأولى حتى التاريخ المشار إليه مدة لا تقل عن (٥ سنوات) وكذلك بالنسبة للحاصلين أثناء الخدمة على درجة الماجستير فيشمل الحصر من أتم منهم في الدرجة الأولى حتى التاريخ المشار إليه مدة (٦ سنوات)، مع مراعاة ما جاء بالبند (٤) من المبادئ الأساسية.

٢ - على وحدات شئون العاملين الإعلان عن ضرورة تقدم الراغبين في الترقية من شاغلي الدرجة الأولى بالمجموعات النوعية للوظائف التخصصية والمكتبية والفنية المستحقين للترقية إلى درجة مدير عام الذين أتموا المدة الزمنية المحددة فيما سبق بطلب كتابي خلال مدة (ثلاثين يوماً) من تاريخ نشر قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية في ٩/٤/٢٠٠٢ برغبتهم في الترقية وفق أحكام قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ١٩٩ لسنة ٢٠٠٢ وذلك بهدف الإنصاح عن رغبتهم في الترقية إلى درجة مدير عام بصفة شخصية مع استمرارهم في ممارسة ذات الأعمال والمسؤوليات والواجبات التي يمارسونها قبل رفع درجتهم وذلك دون إخلال بحق السلطة المختصة في إسناد أعمال محددة لأي منهم وفقاً لمصالح العمل.

٧ - تصدر السلطة المختصة القرار التنفيذي بترقية جميع المستحقين للترقية في ٣٠/٤/٢٠٠٢، وبمراعاة استيفاء كافة الاشتراطات القانونية المقررة بما في ذلك من توافر شروط شغل الوظائف الواردة ببطاقات الوصف على أن تكون الترقية اعتباراً من ٥/٥/٢٠٠٢.

في مجال تعيين شاغلي الدرجة الأولى في الوظائف التخصصية والفنية والمكتبية بدرجة مدير عام يسمى كبير إخصائين أو باحثين/ كبير فنيين/ كبير كتاب تنفيذاً لقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ١٩٩ لسنة ٢٠٠٢:

١ - تقوم وحدات شئون العاملين بوحدة الجهاز الإداري للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة الخدمية والاقتصادية بحصر أعداد العاملين الذين أتموا في الدرجة الأولى حتى ٣٠/٤/٢٠٠٢ المدد التالية وذلك من واقع ملفات خدمتهم وسجلات الأقدمية وتحت مسئولية وحدات شئون العاملين:

- (٦ سنوات) في إحدى المجموعات النوعية للوظائف التخصصية فيما عدا الحاصلين أثناء الخدمة على درجة الدكتوراه فيشمل الحصر من أتم منهم في الدرجة الأولى حتى التاريخ المشار إليه مدة لا تقل عن (٤ سنوات)، وكذلك بالنسبة للحاصلين أثناء الخدمة على درجة الماجستير فيشمل الحصر من أتم منهم في الدرجة الأولى

٦ - تلغى درجات وظائف شاغلي الدرجة الأولى المستحقين للترقية وفقا لما تقدم اعتبارا من ١/٥/٢٠٠٢ وتنشأ بديلا عنها درجات مدير عام بذات المجموعات النوعية للوظائف التخصصية أو المكتبية أو الفنية على أن يتم التأشير قرين الدرجات المنشأة أنها بصفة شخصية وتلغى لدى خلوها من شاغلها.

ويلزم استخدام التكاليف الفعلية السنوية للدرجات الأولى الملغاة في تمويل درجات مدير عام المنشأة للترقية عليها.

كما يتعين عند تصويب أوضاع الدرجات المالية باستمرار الموازنة نتيجة التريقات، إظهار أعداد درجات مدير عام التي تم رفعها على مستوى المجموعات النوعية للوظائف التخصصية، وكذلك أعداد درجات مدير عام التي تم رفعها على مستوى المجموعات النوعية للوظائف الفنية والمكتبية بحيث تكون مفردة ومجنبة ومفصلة مع وضعها في نهاية استمارة الموازنة «نموذج رقم ٥» مؤشرا قرينها أنها بصفة شخصية، وتلغى لدى خلوها من شاغلها، ولا يجوز شغلها أو استخدام تكاليفها في أية أغراض أخرى.

وسوف يجري الارتباط سنويا بتكاليف درجات مدير عام بعد مراجعتها من جانب الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ووزارة المالية على ضوء أعداد الوظائف المشغولة منها فقط بموازنة كل وحدة.

٧ - يصدر الوزير المختص القرار التنفيذي بالتعيين في وظائف درجة مدير عام بمسمى كبير إخصائين

ويتعين الإعلان عن حق العامل في قبول هذا الخيار خلال المدة المحددة وذلك في لوحة الإعلانات وأن توضع في أماكن بارزة وظاهرة مع بقاء الإعلان خلال هذه المدة منشورا في لوحة الإعلانات لتوافر علم المعنيين به، أو إعلام المستحقين للترقية بذلك بأى وسيلة أخرى.. وذلك تعبيراً عن احترام إرادة العامل في قبول الترقية بصفة شخصية.

٣ - يلزم لرفع الدرجات المالية للعاملين المستحقين للتعيين بدرجة مدير عام بمسمى كبير باحثين أو إخصائين/ كبير فنيين/ كبير كتاب والذين تقدموا خلال المدة المحددة بطلب كتابي بذلك ضرورة حصول العامل على تقرير كفاية بمرتبة «ممتاز» في السنتين الأخيرتين.

٤ - يستمتع على الوحدة الإدارية رفع درجات أى من العاملين شاغلي الدرجة الأولى الذين أتموا المدة المحددة بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ١٩٩ لسنة ٢٠٠٢ للترقية إلى درجة مدير عام ما دام العامل في إجازة بدون مرتب أو في إعارة لم تقتضها مصلحة قومية عليها تنفيذاً لأحكام المادتين ٥٨/٤، ٦٩/٢ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨.

٥ - لا يستفيد من الترقية إلى درجة مدير عام بمسمى كبير باحثين/ أو كبير إخصائين/ كبير فنيين/ كبير كتاب من يقوم بهم مانع قانوني يجعلهم غير صالحين للترقية في ٣٠/٤/٢٠٠٢ حتى ولو زال عنهم المانع القانوني بعد ذلك.

أو باحثين/ كبير فنيين/ كبير كتاب على مستوى الوحدات الإدارية التابعة وفقاً لأحكام قرار رئيس الجمهورية رقم (٤٠٠) لسنة ١٩٩٩، وبمراعاة استيفاء كافة الاشتراطات القانونية المقررة بما في ذلك من توافر شروط شغل الوظائف الواردة بطاقات الوصف على أن يكون التعيين اعتباراً من ٢٠٠٢/٥/١.

ثالثاً: تعديلات الموازنة؛

١ - تلزم كل وحدة إدارية بإعداد كشف مستقل يتضمن حصراً بدرجات الوظائف التي تم إلغاؤها والوظائف التي تم إنشاؤها بموازنة الوحدة وحساب فروق التكاليف الفعلية المترتبة على رفع الدرجات في ضوء القرارات التنفيذية الصادرة بالترقية، على أن يوضح أعداد المستفيدين في كل درجة في كل مجموعة نوعية، ويرسل هذا الكشف إلى الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة باعتباره ملحقاً لمشروع الموازنة للسنة المالية القادمة ٢٠٠٣/٢٠٠٢ ولإدخاله تعديلاً حتمياً بموازنة تلك السنة المالية.

هذا ويراعى اتخاذ هذا البيان أساساً لدى إعداد أول استمارة موازنة وظائف بعد صدور قرارات الترقية وذلك على أساس الحالة في ٢٠٠٢/١٢/١، ووفقاً للمواعيد المحددة قانوناً لإعداد الاستمارة على أن تبرز الإستمارة أعداد الوظائف الممولة داخل كل درجة مالية وعلى مستوى كل مجموعة نوعية مصورا للموقف بعد التنفيذ الفعلي لقراري وزير الدولة للتنمية الإدارية بما في ذلك من تجنب أعداد درجات مدير

عام بمسمى كبير باحثين أو إخصائين/ كبير فنيين/ كبير كتاب في آخر استمارة الموازنة مؤشراً قرينها بأنها بصفة شخصية وتلقى لدى خلوها من شغلها.

يجرى الخصم بتكاليف الترقيات بعد احتساب فروق التكلفة مباشرة على موازنة الوحدة الإدارية ودون انتظار لأية إجراءات أخرى، ويتم بعد ذلك تسوية هذه التكاليف حتى ٢٠٠٢/٦/٣٠ خصماً على الاعتماد الإجمالي الخاص تحت التوزيع وفقاً لأحكام المادة رقم (١٣) فقرة (د) من التأشيرات العامة للموازنة العامة للدولة، والمادة رقم (٨) من التأشيرات العامة للهيئات الاقتصادية بموافقة كل من الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ووزارة المالية.

٢ - تطلب وحدة شئون العاملين بكل جهة إدارية من رئيس لجنة شئون العاملين بها دعوة اللجنة للإنعقاد في أسرع وقت ممكن للنظر في ترقية العاملين المستحقين للترقية وفقاً لأحكام قراري وزير الدولة للتنمية الإدارية رقمي ١٩٩، لسنة ٢٠٠٢ المشار إليهما فيما سبق، مع مراجعة كافة مشروعات القرارات التنفيذية الصادرة بترقيات العاملين إلى الوظائف الأعلى مباشرة واعتمادها من السلطة المختصة.

ويجب في جميع الأحوال الإنهاء من الإجراءات اللازمة وصدور القرارات التنفيذية للترقية اعتباراً من ٢٠٠٢/٥/١ وذلك في موعد غايته ٢٠٠٢/٦/١٥.

وزير الدولة للتنمية الإدارية
(دكتور/ محمد زكي أبو عامر)

الشركة المصرية للاتصالات

أكثر من ١٠٠ عام من الخبرة في مجال الاتصالات



تولى الشركة المصرية للاتصالات اهتماما كبيرا بالمواكبة للتطورات العالمية المتلاحقة في مجال تقديم خدمات الاتصالات بإعتبارها أكبر وأغرق شركة اتصالات ليس في مصر وحدها بل وفي المنطقة العربية كلها كما تحرص على توفير خدمات الاتصالات على أوسع نطاق لعملائها بجميع مناطق الجمهورية

الشبكة الذكية:

تعتبر الشبكة الذكية التي أدخلتها الشركة مؤخرا أحد أهم معالم التطور التكنولوجي وتشتمل على العديد من الخدمات مثل كارت مريحة المدفوع مقدما (PREPAID CARD) وتوفره الشركة ببطاقات ١٥، ٣٠، ٥٠ جنيه في جميع مراكز التوزيع التابعة للشركة ويتيح الكارت الاتصال الدولي والنداء الآلى طوال الـ ٢٤ ساعة من أي تليفون، ودون حاجة العميل للإشتراك في خدمة النداء الآلى أو الدولي، بمجرد شراءه للكارت والتابعة التعليمات المكتوبة على ظهره.

بالإضافة إلى أن الكارت يعد وسيلة اقتصادية لتحديد نمط إنفاق الأسرة على بند المكالمات التليفونية، وتغطي خدمات الشبكة الذكية معظم مناطق الجمهورية.

وتخدم الشبكة الذكية المستخدمين من خلال التقييم (٠٨٠٤٢) ويمكن المستخدم الدخول إليها من القاهرة والوجه القبلى ومدن القناة وسيناء والبحر الأحمر بكثافة مليون مستخدم في نفس الوقت في حين يخدم الترقية (٠٨٠٤٣) المستخدمين في مناطق الإسكندرية والوجه البحري والساحل الشمالي وبكثافة مليون مستخدم في نفس الوقت مع العلم أن المستخدم يتمكن من الدخول بنفس الكارت على أي من التقييمين (٠٨٠٤٢ - ٠٨٠٤٣) ونظرا لتزايد الطلب على خدمة الكارت مراحيا فإن الشركة المصرية للاتصالات قامت مؤخرا بزيادة الطاقة الإنتاجية وكروت مراحيا لتصل إلى مليون كارت شهريا ليتناسب مع حجم الطلب المتزايد على الخدمة.

البريد الصوتي:

كما توفر الشبكة الذكية أيضا خدمة البريد الصوتي (VOICE MAIL) والتي توفر للعميل صندوق بريد يمكنه استقبال رسائل مسجلة وتسجيلها واستعادتها في أي وقت ومن أي تليفون مع ملاحظة أن هذه الخدمة متاحة للجميع حتى دون أن يكون للعميل خط تليفون خاص به، مع ضمان الأمان والسرية التامتين وقيمة الإشتراك بهذه الخدمة ١٥ جنيه كل ثلاثة أشهر ومع ملاحظة أن المعاسبة تتم طبقا للتعريفات العادية المحلية والترك). (

خدمة الرقم المجالى، وهي إحدى الخدمات التي توفرها الشبكة الذكية لخدمة رجال الأعمال والشركات وهي توفر مكانة مجانية للمتمصل في حين يتحملها العميل بواقع خمسة قروش للدقيقة. وهذه الخدمة تساعد رجال الأعمال والشركات التي لها أكثر من فرع.

والاطلاق من سياسة تحرير قطاع الاتصالات والتابع ليات السوق والتي بذاتها الشركة المصرية للاتصالات منذ فترة إصدار المهندسين / عقيل حامد بشير رئيس مجلس الإدارة توجيهاته بفتح باب التعاقد على الخطوط

التليفونية لجميع العملاء بلا حدود بالسنترات المفتوحة والتي لا توجد بها قوائم انتظار ، ليصبح بإمكان أى مواطن التعاقد على أكثر من تليفون بنفس الاسم وفى نفس العنوان سواء كان منزلى أو تجارى وبنفس الأسعار والمميزات المعتادة .

ولأن هناك طلباً متزايداً وإقبالاً كبيراً على استخدام شبكة الإنترنت فإن الشركة المصرية للاتصالات حرصت على المشاركة في نهضة الثقافة التكنولوجية بتقديم خدمات الإنترنت المتكاملة من خلال شركة TE DATA وهي أحد فروع الشركة في هذا المجال بالإضافة إلى تقديم جميع خدمات نقل المعلومات LEASED LINE, X25, ATM من خلال شبكة نقل المعلومات والتي تغطي جميع مناطق الجمهورية . ولأن (العميل هو هدفنا) فقد أدخلت الشركة مركز الاستعلام عن الفواتير والرد على الاستفسارات الخاصة بها من خلال الاتصال بالرقم المجاني ٠٢٠٢٢٨٠٠٠٠ بالإضافة إلى خدمة الاستعلام عن الفواتير وتسهيلها من خلال شبكة الإنترنت WWW.TELECOMEGYPT.COM.EG باستخدام كروت الائتمان .

الأسعار والعدالة :

ولم يكن امتثالنا بالأخذ بأساليب التكنولوجيا الحديثة في كافة الإنجازات والخدمات والتسويق للتعرف على احتياجات العملاء فقط إنما أيضا تهتم بوضع السياسات التسعيرية والخدمية والتي تتفق مع إمكانات العملاء بحيث لا تلحق ميزانية الأسرة المصرية مع مراعاة أن الاتصال أصبح من ضرورات الحياة التي تحرص على توفيرها بكفاءة لكل العملاء. ولذلك كانت التعريفات الجديدة للمكالمات المحلية خطوة جديدة على طريق العدالة في الحاسبة لتتم بحساب الدقيقة الأولى شاملة تكلفة إجراء المكالمات والدقائق التالية بدقة بدقيقة.

إنجازات تتحقق :

من ناحية أخرى فإن الشركة تحرص على تحقيق زيادة مطردة في خدمات الإتصالات والتي تقدمها لمساهريها
مطلوبات ورغبات العملاء . واستمرازا لهذه السياسة يشهد هذا العام عدداً من الإنجازات المتلاحقة ، فقد أعلن
المهندس / عقيل شبير رئيس مجلس الإدارة أن قوائم الإنتظار سيتم الإنتهاء منها شاملا على مستوى جميع
سنترالات الجمهورية . وتقوم الشركة حالياً بإدخال مليون خط تلفون جديد خلال عام ٢٠٠٢ إضافة لطول
المرحلة الأولى من التليفونات اللاسلكية المتطورة بالمشاركة مع القطاع الخاص خلال العام ذاته . على أن يتم
التعاقد على هذه التليفونات بنفس رسوم الخدمة التليفونية ودون زيادة في أسعار التركيب أو الإشتراكات أو
الخدمات وهي أحد أهم العوامل التي تساهم في القضاء على قوائم الإنتظار .

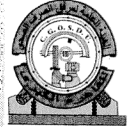
كما تشهد نهاية عام ٢٠٠٢ الطلاقة الشركة الثالثة للتكليون المحمول والتي تحظى بإهتمام كبير من الجميع وينتظرها الجميع بشغف بالغ والتي لحسن على أن تقدم خدمات متميزة لعملائها من خبرة هزيفة تزيد على ١٠٠ عام في مجال خدمات الاتصالات ، وهو الامر الذي لا يوافر لغيرها من شركات الاتصالات الأخرى ، بالإضافة إلى البنية الأساسية الضخمة المملوكة للشركة التي تغطي جميع مناطق الجمهورية والتي تمثل إحدى ركائز النجاح والتفوق في هذا الاتجاه .

والشركة المصرية للاتصالات تعد عملاتها بمواكبة أحدث التطورات العالمية وتقديم أفضل ما توصلت إليه تكنولوجيا الاتصالات كما سعيه لتلقي الإقتراحات والشكاوى على رقم التليفون المجاني ٠٨٠٠٢٢٢٢٢٢٢



مهندس / محمد أحمد عبد الرحمن
رئيس الهيئة العامة للصرف الصحي

الهيئة العامة لمرفق الصرف الصحي للقاهرة الكبرى



رسالة الهيئة خدمة - تخطيط - تنمية

في مقابلة سريعة كلمنا السيد المهندس /

محمد أحمد عبد الرحمن رئيس مجلس إدارة الهيئة
عن رسالة الهيئة فقال :

تعتبر رسالة الهيئة هي حماية صحة الإنسان
القاهرة وحماية البيئة المحيطة بإدارة وتشغيل نظام
الصرف الصحي إدارة حديثة فعالة تلبس خدمة المواطن أولاً .
وفي الإطّار العام الذي حددته الدولة في دعم برنامج
البيئة الانسانية فقد وصل المصروف منذ عام ١٩٨٢ وحتى
اليوم ١١ مليار جنيه مصري لأكبر مشروع يبلس كحل جذري
لنظام الصرف الصحي للقاهرة الكبرى وأصبح هناك مردود
حقيقي ومؤشرات فعلية لتحسين الصحة العامة وحماية
البيئة ويجاري استكمال هذا المشروع العملاق . ويجاري اليوم
تشغيل المنشآت التالية :

٦ محطات معالجة : ثانوي و٢ ابتدائي (بطاقة ٣٣
مليون م^٣ / يوم .

١٧٢ محطة رفع متنوعة بطاقة استيعابية ٣٢٤٥٠
مليون م^٣ / يوم .

٩٨٥٠ كم شبكات ومجمعات وخطوط طرد (بدون
وصل المياني) .

هذا ويقوم بإدارة وتشغيل وصيانة النظام أكثر من
١٣٥ ألف عامل خلال ٢٤ ساعة عمل في اليوم بفترات
ومهارات تدريبية إدارية عالية على أحدث برامج الصيانة
العالمية .

ورغم أن التحديات التي تواجه الهيئة عديدة لكن يتم
مواجهتها بأسلوب عمل منظم وكمثال تأمين معالجة آمنة
للمخلفات الصلبة الناتجة من أعمال المعالجة (يحتاج
مبالغ باهظة وسنقوم قريباً بمساعدة منحة من الصندوق
العربي للإنماء الاقتصادي والإجتماعي بعمل تجارب ميدانية

لتطبيق تكنولوجيا رخيصة التكاليف . وكذلك إحدى
التحديات تقاس التعريفات للصرف الصحي وهي مشكلة
حقيقية حيث ما يتم تحميله للمتر المكعب ٢٦ قرش بينما
التكلفة تزيد عن ٥٨ قرشاً / م^٣ . ويجاري وضع خطة
تدريجية لمواجهة هذا العجز الكبير .

هذا وينتظر القاهرة الكبرى مستقبلاً مشرقاً حيث
يتم الوصول بنسبة الخدمة إلى ١٠٠٪ عام ٢٠٠٧ بدلاً من
٦٨٪ اليوم .

استكمال محطات المعالجة لتصل طاقتها إلى ٤٤٤ عام
٢٠٠٧ مليون م^٣ / يوم .

الإحلال والتجديد للشبكات المتقادمة مع إنشاء مجمعات
كبرى بدلية .

إعادة استخدام النواتج من المياه في زراعة لأكثر من ٢٠٠
الف فدان خاصة الأشجار الاقتصادية وكذلك استخدام
الحمأة كمحسنات للتربة .

استمرار التدريب المتجدد واستحداث نظام الشهادات
للعامل المصري .

التحديث المستمر لطرق الصيانة العالمية .

تطبيق فعلى لنظم المعلومات الجغرافية للشبكات
وتخطيط عمليات الصرف وحل مشاكل الاحتقار ووضع
الوليات الإصلاح والتركيز على أعمال الصيانة .

ترشيد الانفاق وتنمية الموارد في جميع مجالات أنشطة
الهيئة .

وفي النهاية أكد سيادته ضرورة تعاون

الجميع الهيئة والمواطنين وأصحاب المصالح للحفاظ
على منشآت الصرف الصحي فهم المالك الحقيقيون
لها .



شركة الصناعات المعدنية

شركة قابضة مساهمة مصرية

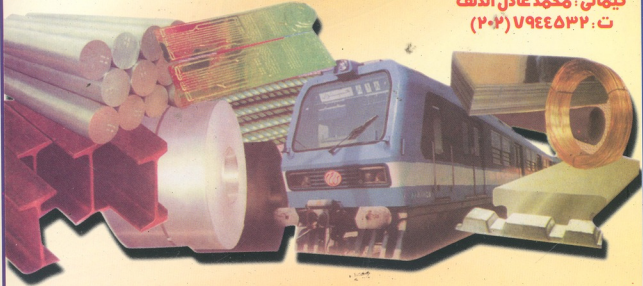
الشركات التابعة المصدرة

- شركة الحديد والصلب المصرية
- شركة مصر للaluminiوم
- شركة النصر لصناعة المواسير الصلب ولوازمها
- شركة مصانع الدلتا للصلب
- شركة النصر لصناعة الكوك والكيمياويات الاساسية
- الشركة المصرية للسبائك الحديدية
- الشركة العامة للمعادن (جيميت)
- شركة المصرية العامة لمهمات السكك الحديدية (سيماف)
- شركة المصرية للانشاءات المعدنية (ميتالكو)
- شركة النصر للتعدين
- شركة النصر للزجاج والبللور
- شركة الاسكندرية للحراريات
- الشركة العامة لمنتجات الخزف والصيني (شيني)
- شركة سورياجا للسيراميك

رئيس مجلس الإدارة

كيماني : محمد عادل الدنف

ت : ٧٩٤٤٥٣٢ (٢٠٢)



رئيس قطاعات التنمية الإدارية

عبد الله العوضى

ت : ٧٩٥٢١٣٩

المتوان : ه شارع الطلبات - جاردن سيتي - القاهرة

تليفون : ٧٩٥٤٨٣٣ - ٧٩٥٣٨٤٤ (٢٠٢) فاكس : ٧٩٥٧٢٢١ - ٧٩٥٦٩٧٦ (٢٠٢)

micor1@micor.com.eg

abdallah@micor.com.eg

mishreky@micor.com.eg

البريد الالكتروني